

ITALAC

CARTA LATINOAMERICANA **DEL TELETRABAJO**

**Principios fundamentales
para aplicar el Teletrabajo
en América Latina.**

379 Internacional Telework Academy Latin America and Caribbean,
I61c ITA-LAC, 2022
Carta Latinoamericana de Teletrabajo: principios fundamentales
para aplicar el Teletrabajo en América Latina / ITA-LAC
-- 1a ed. -- San José, Costa Rica: INTERNATIONAL TELEWORK
ACADEMY LATIN AMERICA AND CARIBBEAN, ITA-LAC, 2022
1 PDF ; 1, 65 Mb

ISBN 978 - 9930-9970-0-2

1. TELETRABAJO - PRINCIPIOS - AMÉRICA LATINA.
2. TELETRABAJO - SALUD OCUPACIONAL. I. Título.

Academia ITA-LAC

Jorge Llubere Azofeifa
Presidente ITA-LAC

Andrea Acuña Arias
Vicepresidente ITA-LAC

Alvaro Araujo Mello
Presidente ITA

Dirección Técnica

Jorge Llubere Azofeifa
Presidente ITA-LAC

Co Investigadores

José Luis Imaín
Investigación y Desarrollo

Andrea Acuña Arias
Vicepresidente ITA-LAC

Expertos participantes

José Luis Imaín- Argentina
Luciana Aldana- Argentina
Claudio San Juan- Argentina
Victor Hugo Parada- Bolivia
Wolnei Ferreira- Brasil
Herlaynne Segura- Colombia
Andrea Acuña- Costa Rica
Marly Alfaro S- Costa Rica
Diego Salas O- Costa Rica
Jorge Llubere A- Costa Rica
Valeria Gudiño- Uruguay

Academia Internacional de
Transformación del Trabajo
Capítulo América Latina y el Caribe
Primera edición: Junio 2022
Tel: (506) 88229228

www.ita-lac.org – info@ita-lac.org

Este documento puede ser reproducido por
todos los medios, siempre que se cite la fuente.

ISBN: 978-9930-9770-0-2



9 789930 197700 2

Resumen

El Teletrabajo se practica en América Latina desde hace varias décadas atrás; sin embargo, la crisis sanitaria originada por la pandemia del covid-19, unido al incremento en el costo de combustibles, ha provocado un aumento exponencial del Teletrabajo en todas las organizaciones públicas, privadas y las personas que de forma independiente lo practican.

En ese sentido y producto del apoyo que brinda ITA-LAC en esta materia a los países de la región, se han logrado identificar algunas asimetrías en el enfoque, aplicación y evaluación de esta modalidad laboral. Por tal motivo, con esta Carta Latinoamericana de Teletrabajo se busca brindar un marco orientador de los principios más relevantes que contribuyan a la aplicación del teletrabajo de acuerdo con las mejores prácticas de la región, las investigaciones especializadas, el marco normativo y el criterio de personas expertas en esta materia.

Resumo

O teletrabalho é praticado na América Latina há várias décadas; No entanto, a crise sanitária provocada pela pandemia de covid-19, juntamente com o aumento dos custos dos combustíveis, provocou um aumento exponencial do teletrabalho em todas as organizações públicas e privadas e pessoas que a praticam de forma independente.

Nesse sentido e como resultado do apoio prestado pelo ITA-LAC nesta matéria aos países da região, foram identificadas algumas assimetrias na abordagem, aplicação e avaliação desta modalidade trabalhista. Por isso, esta Carta Latino-Americana do Teletrabalho busca oferecer um marco norteador dos princípios mais relevantes que contribuam para a aplicação do teletrabalho de acordo com as melhores práticas da região, a pesquisa especializada, o marco regulatório e os critérios de especialistas. nesta matéria.

Abstract

Telework has been practiced in Latin America for several decades; However, the health crisis caused by the covid-19 pandemic, together with the increase in fuel costs, has caused an exponential increase the telework in all public and private organizations and people who independently practice it.

In this sense and as a result of the support provided by ITA-LAC in this matter to the countries of the region, some asymmetries have been identified in the approach, application and evaluation of this labor modality. For this reason, this Latin American Telework Charter seeks to provide a guiding framework of the most relevant principles that contribute to the application of telework in accordance with the best practices in the region, specialized research, the regulatory framework and the criteria of people. experts in this matter.

CONTENIDO

Presentación	5
Objetivos	6
Principio 1- El Teletrabajo en la gestión laboral	7
Principio 2- Derechos de las personas Teletrabajadoras.	8
Principio 3- Obligaciones de las personas Teletrabajadoras	8
Principio 4- Derechos de los empleadores	8
Principio 5- Obligaciones de los empleadores	9
Principio 6- Acceso a la información	9
Principio 7- Acceso a Internet	10
Principio 8- Derecho a la desconexión	10
Principio 9- Acceso a la salud ocupacional	11
Principio 10- Acceso de los grupos vulnerables al Teletrabajo	11
Principio 11- Acceso a la formación	12
Principio 12- La evaluación y certificación del Teletrabajo	12
Principio 13- El Teletrabajo y la modernización organizacional	13
Consideraciones finales	13
Bibliografía	15
Anexo 1- Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe	16

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Principios fundamentales para aplicar el Teletrabajo en América Latina.

Presentación

El teletrabajo es una modalidad laboral que se aplica en América Latina desde hace varias décadas atrás, incluso en la mayor parte de los países se han dictado leyes y decretos por medio de lo cual se establecen las regulaciones que permiten su aplicación en el sector público y privado.

Si bien se puede afirmar que el teletrabajo ha mostrado un incremento sostenido en la región en los últimos años, justificado principalmente por el mayor acceso a internet, los costos de transporte y el tiempo de desplazamiento, se tiene que con motivo de la pandemia originada por el covid-19, ese crecimiento en la cantidad de personas teletrabajadoras ha tenido un comportamiento exponencial. En efecto, de acuerdo con datos de la Organización Mundial del Trabajo-*OIT*¹ cerca de 23 millones de personas aplicaron el teletrabajo durante el segundo trimestre del 2020 impulsados por la pandemia, lo que representó pasar de un 3% a un 30% del personal asalariado bajo esta modalidad laboral.

Este crecimiento acelerado ha provocado un cambio significativo en la forma de aplicar el teletrabajo, ya que su puesta en práctica pasó de ser una opción debidamente planificada y voluntaria entre las partes, a una donde en muchos casos se llegó a plantear como una práctica obligatoria. Unido a ello, aunque en muchos países existiera un marco normativo, en la práctica se identificó que en las organizaciones no se disponía de las condiciones adecuadas para atender esta masificación del teletrabajo en temas como el acceso a la conectividad y al equipo terminal, la seguridad de la información, el espacio físico en los hogares, el manejo de la salud ocupacional, los criterios para medir la productividad, el manejo adecuado del cambio cultural, la atención de la salud emocional, los estilos de liderazgo, así como la comunicación y evaluación integral del programa de teletrabajo, entre otros factores.

Sobre el particular, es oportuno citar una resolución por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo N°109 de junio de 2021, la cual propone:

“Introducir, utilizar y adaptar el teletrabajo y otras nuevas modalidades de trabajo para preservar los puestos de trabajo y ampliar las oportunidades de trabajo decente a través de la reglamentación, el diálogo social, la negociación colectiva, la cooperación en el lugar de trabajo, así como la adopción de medidas para reducir las disparidades en el acceso a la tecnología digital, respetando las normas internacionales del trabajo y la privacidad, y promoviendo la protección de los datos y la conciliación de la vida laboral y la vida privada”,

Bajo este panorama y dado que es de prever un crecimiento sostenido del teletrabajo en los países de la región, se considera necesario disponer de un marco orientador de los principios básicos que se recomienda tomar en consideración para estandarizar y consolidar su práctica

¹ “Desafíos y Oportunidades del Teletrabajo en América Latina y el Caribe” OIT- Julio 2021

de acuerdo con la normativa interna de cada país, las normas internacionales del trabajo, los convenios internacionales y otras fuentes en el marco de la agenda 2020-2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible- ODS y las acciones para mitigar el cambio climático.

Asimismo, es importante aprender y reaprender de la experiencia en la aplicación del teletrabajo más allá de una condición de pandemia o emergencia. Esto implica acciones desde los gobiernos, empresas y las organizaciones para incorporar el teletrabajo en los procesos de modernización organizacional y de forma particular en las nuevas formas del trabajo apoyadas en el uso de las tecnologías digitales propias de la era 4.0

En ese sentido, el equipo experto de la Academia Internacional de Transformación del Trabajo- *ITA* y su capítulo para América Latina y el Caribe *ITA-LAC*, ha realizado un análisis del contexto actual en que se desenvuelve el Teletrabajo, así como de las mejores prácticas a nivel regional y ha incorporado los aspectos más relevantes de las recomendaciones contenidas en las “Declaraciones” que se emitieron con motivo de los congresos internacionales denominados Telework que se realizaron en Brasil, Argentina, Colombia, Costa Rica, Perú y Bolivia, información que puede ser consultada en www.ita-lac.org

En estos encuentros participaron expertos de alto nivel, así como organismos internacionales y nacionales, dentro de los que se encuentran: Ministerios de Trabajo de la región, Banco Interamericano de Desarrollo-BID, Comisión Económica para América Latina- CEPAL, la Generalitat de Catalunya, la Oficina Internacional del Trabajo-OIT, Universidades, Municipalidades, Instituciones públicas, Organizaciones Sindicales, Empresas, Asociaciones Comunales y organizaciones expertas en teletrabajo² como la Sociedad Brasileña de Teletrabajo- SOBRAT, BECA- Ework y GCONTT de Brasil, Centro Internacional para el Teletrabajo- CIDTT de Costa Rica, Tele Work Solutions- Perú, Fundación Caminando Utopías- Argentina, Asociación Argentina de Teletrabajo-Argentina, Remotear- Argentina.

Objetivos de la Carta Latinoamericana de Teletrabajo

En el marco de las *Normas Internacionales del Trabajo* y los *Principios Fundamentales al Trabajo*³ establecidos por la Organización Internacional del Trabajo-OIT y ratificados por la mayor parte de los países de la región, el objetivo general de la **Carta Latinoamericana del Teletrabajo** es el siguiente:

“Disponer de un conjunto de principios fundamentales que orienten la elaboración de políticas públicas y la práctica del teletrabajo en los países de América Latina de forma consistente y sostenible con los derechos universales del trabajo.”

² <https://twsolutions.com.pe/> , <http://www.caminandoutopias.org.ar/> , [https://Home - Asociación Argentina de Teletrabajo \(asat.ar\)](https://Home - Asociación Argentina de Teletrabajo (asat.ar)) , <https://www.sobratt.org.br/> , <https://beca-ework.com.br/> , <https://cidtt.org/> , <https://www.gcontt.com/> , <https://www.remotear.com.ar>

³ <https://www.ilo.org/declaration/lang--es>
<https://www.ilo.org-normes/documents/publication/>

Por su parte, los Objetivos Específicos que busca alcanzar la Carta Latinoamericana de Teletrabajo son los siguientes:

- a) Establecer un marco orientador que permita a los Gobiernos, organizaciones, empresas y personas trabajadoras de América Latina aplicar el Teletrabajo de acuerdo con la Normas Internacionales del Trabajo y los Principios fundamentales del trabajo.
- b) Fortalecer la práctica del Teletrabajo en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible- ODS, el Trabajo Decente promovido por Organización Internacional del Trabajo- OIT y la normativa interna de los países en materia laboral y de teletrabajo.
- c) Orientar la incorporación del teletrabajo en los procesos de modernización del trabajo en las organizaciones, así como en la aplicación de las normas de salud ocupacional, el diseño de instrumentos de selección de personal, diseño de puestos, elaboración de programas de formación, cierre de brechas en competencias y habilidades para el trabajo virtual.
- d) Brindar un marco de referencia para el análisis, investigaciones, mesas de diálogo y debates sobre la innovación en la práctica del teletrabajo, la modernización del trabajo en la era digital y la gestión del conocimiento en torno al teletrabajo y las nuevas formas del trabajo de la era 4.0.

Conscientes de las particularidades propias que se presenta en cada país de la región, así como de la normativa existente en cada uno de ellos en materia laboral y de teletrabajo, ésta Carta debe ser considerada como un documento dinámico, ajustable a cada realidad, accesible a todas las organizaciones, a los tomadores de decisión en materia laboral y en particular, a las personas teletrabajadoras.

Principio 1- El Teletrabajo en la gestión laboral

La práctica del Teletrabajo en las organizaciones públicas y privadas, así como las personas que trabajan de forma independiente bajo esta modalidad, debe considerar en todos sus extremos las normas de cada país relacionadas con el derecho al trabajo que contemplan la Constitución Política, el Código de Trabajo, la Jurisprudencia y leyes específicas que se han emitido en materia de Trabajo y Teletrabajo. De igual forma, el Teletrabajo se debe aplicar siguiendo lo que establecen los convenios y adhesiones internacionales en materia de los Derechos Fundamentales del Trabajo, los Principios del Trabajo Decente, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particular el ODS-8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, lo que señala la Conferencia Internacional del Trabajo N° 109 de junio de 2021, donde se insta, a “introducir, utilizar y adaptar el teletrabajo y otras nuevas modalidades de trabajo para preservar los puestos de trabajo y ampliar las oportunidades de trabajo decente”.

Se recomienda que las instancias de los Estados encargadas de la materia laboral, así como en las organizaciones donde se aplica el teletrabajo, den a conocer la normativa, los convenios y acuerdos a nivel nacional e internacional que se vinculan con la práctica del teletrabajo.

Principio 2- Derechos de las personas Teletrabajadoras.

Las personas teletrabajadoras, en relación de dependencia, tienen los mismos derechos de las personas cuyo trabajo se realiza de forma presencial, ya que el teletrabajo modifica única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona teletrabajadora, quien mantiene los mismos beneficios, derechos y obligaciones de aquellos que desarrollan sus funciones de forma presencial en las instalaciones físicas de la organización empleadora. Para las personas teletrabajadoras que brindan sus servicios de forma independiente, se les debe reconocer su remuneración tomando como base los salarios que oficialmente se establecen para los servicios que brindan y respetar los límites de jornada definidos en la normativa laboral.

Se recomienda comunicar por los medios disponibles los derechos que tienen las personas teletrabajadoras, utilizando para ello los canales internos, las redes sociales, los grupos sociales, las asociaciones, cooperativas, organizaciones sindicales y otros en el marco de las recomendaciones brindadas por la Oficina Internacional del Trabajo- OIT.

Principio 3- Obligaciones de las personas Teletrabajadoras.

Las personas teletrabajadoras, al igual que las personas cuyo trabajo se realiza de forma presencial, deben cumplir con las jornadas establecidas, los criterios de medición, evaluación y control que se acuerden en el contrato o agenda de teletrabajo, así como sujetarse a las políticas y los códigos de la organización empleadora en lo que respecta a las relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, manejo de la información, horarios de trabajo establecidos y demás disposiciones aplicables. Estos aspectos son importantes de considerar debido a que la falta de cumplimiento de las obligaciones que deben aplicar las personas teletrabajadoras puede originar sanciones de la parte empleadora. Las personas que teletrabajan de forma independiente deben aplicar acciones de seguridad de la información, mantener la discrecionalidad de la información tratada y respetar los acuerdos pactados para brindar sus servicios.

Se recomienda hacer llegar a las personas teletrabajadoras documentos informativos sobre sus obligaciones cuando aplican esta práctica laboral, así como realizar charlas sobre esta temática, habilitar sitios de consulta donde evacuar consultas, diseñar protocolos para tramitar situaciones cuando no se cumplan con las obligaciones establecidas.

Principio 4- Derechos de los empleadores.

La organización empleadora, de acuerdo con las condiciones particulares que defina la administración, ya sea por medio de en una mesa de diálogo con sus trabajadores, o por definición de las autoridades competentes, tiene el derecho a definir si aplica la modalidad de teletrabajo entre las personas trabajadoras. Así mismo, cuando la modalidad de teletrabajo se encuentre implementada, la

organización empleadora puede eliminar esta práctica laboral siguiendo un debido proceso de comunicación previa.

Se recomienda que los Ministerios de Trabajo de los países, así como la administración superior de las organizaciones donde se aplica el teletrabajo, haga llegar documentos informativos sobre los derechos que tiene empleador ante las personas teletrabajadoras, para lo cual puede realizar charlas informativas sobre esta temática en las instituciones del gobierno y empresas. De igual forma, se sugiere habilitar sitios de consulta donde las organizaciones y las personas puedan evacuar consultas, además de diseñar protocolos sobre el debido proceso que permita cumplir los derechos del empleador.

Principio 5- Obligaciones de los empleadores.

La organización empleadora tiene la obligación de mantener los derechos laborales establecidos en el contrato de las personas que apliquen el teletrabajo bajo una relación de dependencia en temas como el salario, las vacaciones, acceso a la capacitación, las prestaciones laborales, servicios de salud y otros aplicables a todo el personal. Así mismo, de acuerdo con sus posibilidades y lo que establezca la legislación propia de cada país, podrá dotar de los insumos necesarios para que la persona teletrabajadora realice sus actividades. El empleador debe eliminar toda normativa, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual para las personas teletrabajadoras y cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, para las personas teletrabajadoras en el marco de los derechos humanos.

Se recomienda que el ente encargado de los asuntos del trabajo en los países, como son los Ministerios de Trabajo, al igual que la administración superior de las organizaciones donde se aplica el teletrabajo, haga llegar documentos informativos sobre las obligaciones del empleador para las personas teletrabajadoras, así como realizar charlas informativas sobre esta temática en las instituciones del gobierno y empresas. De igual forma, se sugiere habilitar sitios de consulta donde las organizaciones y las personas puedan evacuar consultas, además de diseñar protocolos para que las personas teletrabajadoras puedan tramitar planteamientos cuando consideran que los empleadores no están cumpliendo con las obligaciones establecidas.

Principio 6- Acceso a la información

El acceso a la información para las personas teletrabajadoras sobre temas relacionados con su vinculación laboral, está amparado por el derecho fundamental a la libertad de expresión. Este derecho se encuentra reconocido en un amplio marco normativo a nivel internacional como: el artículo 19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; el artículo 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el artículo 13 de la Convención

Americana sobre Derechos Humanos; el artículo IV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes, así como en el artículo 4 de la Carta Democrática Interamericana. En ese sentido, las organizaciones deben facilitar que a las personas Teletrabajadoras se les brinden las facilidades para que desde el lugar en que se encuentren laborando tengan acceso a toda la información pública y organizacional de carácter no privado, que les permita realizar con eficiencia y eficacia su trabajo, su formación y su desarrollo personal.

Se recomienda habilitar en los sitios web información laboral de interés para las personas teletrabajadoras, dentro de la cual se incluya la normativa, Guías de Implementación del Teletrabajo, Guía de Salud Ocupacional en Teletrabajo, y aspectos sociolaborales en el teletrabajo, entre otras. Así mismo, se sugiere dar a conocer las direcciones de correo, contactos y números de teléfono donde las personas teletrabajadoras tengan acceso a información que les permita ejercer su trabajo con eficiencia, eficacia.

Principio 7- Acceso a Internet

El acceso a internet es una condición indispensable para aplicar el Teletrabajo y es un medio para promover la empleabilidad en regiones donde hay pocas fuentes de empleo y favorecer el ingreso al mercado laboral de los grupos más vulnerables. Sobre el particular, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año 2011 declaró el acceso a internet como un derecho humano por ser una herramienta que favorece el crecimiento y el progreso de la sociedad en su conjunto, lo cual se encuentra enmarcado en el artículo N°19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Para cubrir los costos que representa el acceso a internet en los grupos más vulnerables, se pueden establecer alianzas público-privadas con actores locales como los Municipios, proveedores de internet y las empresas.

Se recomienda que los gobiernos de la región, por medio de sus entes especializados, promuevan la creación de políticas públicas y alianzas para facilitar un acceso universal a internet a partir de principios de inclusión social y desarrollo territorial, que permita la práctica del teletrabajo en los grupos sociales que presentan mayor limitación para ingresar al mercado laboral, así como habilitar espacios locales y comunales para la práctica del teletrabajo.

Principio 8- Derecho a la desconexión

El acceso a las tecnologías digitales ha transformado el trabajo en la forma, medios y lugares donde se realizan las actividades, lo que a la vez ha permitido mantener una conexión permanente para atender asuntos laborales. Esta situación produce que en ocasiones a las personas teletrabajadoras se les solicite información y que se mantengan conectados fuera de horas laborales, lo que aparte de transgredir principios legales, afecta la salud ocupacional y

calidad de vida de las personas teletrabajadoras. En ese sentido, se sugiere que el tiempo de desconexión sea de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, se debe limitar que el empleador establezca comunicaciones y formule órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o días feriados de las personas trabajadoras, salvo que exista acuerdo de las partes y cuando por razones de emergencia debidamente justificadas, la persona teletrabajadora deba abandonar la desconexión.

Se recomienda que los gobiernos emitan políticas públicas en materia de desconexión digital, que garanticen el respeto del tiempo de descanso y la atención de asuntos personales de la persona teletrabajadora. Esta condición puede ser verificada por las instancias internas de las organizaciones y en la inspección que realizan los Ministerios de Trabajo.

Principio 9- Acceso a la salud ocupacional

Un elemento fundamental de la justicia social, es la protección de la vida y la salud de las personas trabajadoras en todas las ocupaciones, conforme la Declaración de Filadelfia de 1944. Este principio se extiende al derecho de condiciones de trabajo seguro y saludable, según la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Estas medidas tendientes a promover la salud mental y prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sostienen los aspectos claves de un teletrabajo seguro, saludable y libre de violencia y acoso laboral.

Se recomienda a las empresas, instituciones, sector académico, y organizaciones sociales, que apliquen políticas, procedimientos y prácticas laborales que garanticen la protección en materia de seguridad y salud ocupacional de las personas Teletrabajadoras, así como las acciones que propicien la salud mental y emocional del personal.

Principio 10- Acceso de los grupos vulnerables al Teletrabajo

La dinámica del mercado laboral en América Latina ha dejado a grandes colectivos sin la oportunidad de acceso a puestos de trabajo formales que se rijan por los principios del Trabajo Decente establecidos por la Oficina Internacional del Trabajo- OIT. Muchas personas que poseen la formación y las competencias adecuadas para un determinado cargo no logran ingresar al mercado laboral por motivos que radican en zonas rurales, o poseen alguna discapacidad o son mujeres jefas de hogar, o bien por la edad. En ese sentido, el Teletrabajo se convierte en una opción viable para que las empresas y las instituciones contraten personal en estado de vulnerabilidad por medio del teletrabajo.

Se recomienda que las empresas y las instituciones en el marco de la Responsabilidad Social, definan políticas y procedimientos que permitan

contratar por medio del Teletrabajo a personas en estado de vulnerabilidad en las diferentes regiones del territorio nacional.

Principio 11- Acceso a la formación

La formación es un derecho universal que se encuentra ratificado por los países en diferentes instancias como la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, también los Objetivos de Desarrollo Sostenible- ODS, en el objetivo N°4. Para el caso específico del Teletrabajo, se requiere disponer de una serie de conocimientos y habilidades que le permita a la persona teletrabajadora desarrollar sus actividades de forma adecuada, para lo cual es necesario establecer un perfil que contemple aspectos como técnicas para planificar el trabajo, métodos para optimizar el tiempo laboral, formas para cumplir las metas asignadas, el uso de las tecnologías digitales, la comunicación asertiva en ambientes virtuales, técnicas para manejar las relaciones laborales y familiares, normas de salud ocupacional, entre otros. Así mismo, para las personas teletrabajadoras independientes se debe prever que las distintas organizaciones de educación del estado, sea a nivel universitaria o técnica, dispongan de capacitación que prepare a las personas en los conocimientos, habilidades y competencias laborales para la práctica del teletrabajo.

Se recomienda diseñar e implementar un programa de formación y capacitación en materia de Teletrabajo que cubra a instituciones del estado, a municipalidades, empresas, organizaciones de desarrollo comunal y a personas teletrabajadoras independientes, lo cual se puede desarrollar por medio de alianzas con centros formativos y entes expertos en implementar programas de teletrabajo.

Principio 12- La evaluación y certificación del Teletrabajo

La forma de organizar y ejecutar el trabajo en la mayor parte de las organizaciones de América Latina, parte de la presencialidad de la persona trabajadora en su centro de trabajo. Con la aplicación del Teletrabajo, se convierte en una necesidad establecer criterios que permitan evaluar la productividad del personal, conocer la relación costo-beneficio del teletrabajo, tanto para las personas como para la organización, evaluar el estado del clima laboral en los grupos de trabajo, medir la calidad en la prestación de servicios que se brindan por medios virtuales, determinar las mejoras en la simplificación y automatización de procesos, así como realizar auditorías para certificar que el programa de teletrabajo está cumpliendo con los objetivos que se establecieron.

Se recomienda que la práctica del teletrabajo se evalúe y certifique en tres dimensiones. La primera dirigida a las personas teletrabajadoras, si cumplen con las competencias, habilidades, productividad y condiciones de calidad de vida. La segunda dirigida a las organizaciones, para determinar si el programa

de teletrabajo está cumpliendo con sus objetivos. La tercera, a nivel del Estado para evaluar el impacto en el tránsito, el consumo de combustibles, la generación de empleo en las regiones y grupos vulnerables.

Principio 13- El Teletrabajo y la modernización organizacional.

La puesta en práctica del Teletrabajo tiene un efecto multifactorial e interdisciplinario en una serie de acciones vinculadas con la modernización del trabajo, tales como: la simplificación y automatización de trámites, la optimización de los procesos de trabajo, el uso intensivo de las tecnologías digitales, nuevas competencias laborales, ajustes en los procesos de reclutamiento y selección de personal, actualización de los perfiles de puesto y manuales de cargos, los estilos de liderazgo, la forma de organizar y ejecutar el trabajo, las nuevas técnicas para atender las demandas de los usuarios, entre otros.

Se recomienda que las organizaciones integren dentro de sus planes estratégicos, la innovación de las nuevas formas del trabajo y la práctica del Teletrabajo, para lo cual se puede conformar un equipo de “Innovación Laboral” que se avoque al análisis y recomendación de todos los ajustes que requiere la organización para optimizar el trabajo y la calidad en los servicios y productos que brinda a la sociedad.

Consideraciones finales.

La Carta Latinoamericana de Teletrabajo plantea una serie de principios que se desarrollan en un entorno dinámico y cambiante, por lo que es necesario su actualización permanente y para lo cual el equipo de expertos de **ITA-LAC** y su **Red Colaborativa** en América Latina recibirá las sugerencias que los gobiernos, las empresas, organizaciones, teletrabajadores y ciudadanos deseen plantear para mantenerla actualizada.

En ese sentido, es recomendable que a nivel del Estado, específicamente desde los Ministerios de Trabajo, se diseñe un “**Plan Nacional de Teletrabajo**” que brinde la orientación para estandarizar, homologar y diseñar los instrumentos, metodologías y seguimiento de ésta práctica laboral con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional y proyecte el teletrabajo como un instrumento que complemente las políticas públicas de generación de empleo, el desarrollo territorial y la incorporación al mercado laboral de los grupos más vulnerables.

Por su parte a nivel de las organizaciones, sean estas instituciones del estado, municipios y empresas, es recomendable que dispongan de un “**Plan Organizacional de Teletrabajo**” que se enmarque dentro de la “Estrategia de Modernización del Trabajo”, donde se incorporen aspectos como el Reglamento Interno de Teletrabajo, la metodología para definir áreas y puestos teletrabajables, el perfil de las competencias y habilidades blandas que deben cumplir las personas que teletrabajan, los criterios para definir y evaluar indicadores de productividad en el teletrabajo, los roles que deben tener las

jefaturas y los teletrabajadores, las acciones que le corresponde realizar al área de Talento Humano, a la de Tecnologías de Información, a la de Salud Ocupacional y naturalmente a la Administración Superior.

Se sugiere que los programas de Teletrabajo en las organizaciones, se evalúen bajo una “**Evaluación Integral del Teletrabajo**” en aspectos como su efecto en la productividad del trabajo, la relación costo-beneficio para la organización y las personas teletrabajadoras, el efecto en el clima organizacional, los estilos de liderazgo, los factores psico sociolaborales, la calidad de vida de las personas teletrabajadoras, la calidad en el servicio y los ahorros en consumo de combustibles entre otros. Es recomendable que las organizaciones certifiquen sus programas de teletrabajo en el cumplimiento de estos factores, lo que les permite conocer el efecto del teletrabajo a nivel general y les brinda un posicionamiento nacional e internacional de buenas prácticas en la aplicación del teletrabajo.

Así mismo, es recomendable implementar un “**Programa de Formación y Certificación del Teletrabajo**” que por una parte se dirija a cerrar brechas de conocimiento en el campo de las tecnologías digitales, como el uso de software colaborativo, las videoconferencias, las aplicaciones en la “nube”, la ciberseguridad, así como en temas relacionados con la planificación de las actividades, las técnicas para cumplir con las metas asignadas, las metodologías de comunicación y de trabajo en equipo cuando se labora en ambientes virtuales, las técnicas para conciliar la vida personal y laboral, entre otros. Por otra parte, de forma complementaria a la formación, se sugiere aplicar unas pruebas al personal para certificar que tienen la idoneidad para laborar en ambientes virtuales.

Debido a que la aplicación de estos principios generales deben ajustarse a la normativa específica de cada uno de los países de la región, en el anexo N°1 se incluye la investigación realizada por Claudio San Juan, miembro del equipo de expertos de **ITA-LAC**, titulado “**Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe**”. Como se podrá observar, el documento brinda una amplia y detallada referencia del marco jurídico en materia de teletrabajo de los países de la región y que contribuye de forma directa a la implementación de las recomendaciones aquí propuestas.

Bajo estos criterios y recomendaciones, **ITA-LAC** mantiene prácticas activas de monitoreo, seguimiento, acompañamiento y orientación de esta práctica laboral en la realidad latinoamericana del estado, las empresas y las personas teletrabajadoras.

Las consultas sobre los temas desarrollados y el acompañamiento que requieran las organizaciones para implementar, mejorar o actualizar sus programas de teletrabajo, pueden ser dirigidos a info@ita-lac.org para su atención y seguimiento. También se pueden canalizar por medio de la **Red ITA-LAC** de personas expertas que se ubican en los países de la región y que se localizan en el sitio <https://www.ita-lac.org/red-italac/> .

Bibliografía

Acuña Andrea, (2018) “Guía para aplicar el Teletrabajo en las empresas”
<https://cidtt.org/documentos-nacionales/>

Ballón Roberto, (2021) Productividad y Teletrabajo: Mitos y Verdades
<https://twsolutions.com.pe/productividad-y-teletrabajo-mitos-y-verdades>

Boiarov Sonia, (2011) Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación.
<http://www.caminandoutopias.org.ar/publicaciones/>

Cartilha de Teletrabalho, Sociedad Brasileña de Teletrabajo.
<https://www.sobratt.org.br/cartilha-de-teletrabalho>

Céspedes Babilón Karen (2022) “ Marco Normativo del Teletrabajo en América Latina”. Foros ITA-LAC. www.ita-lac.org

Claudio San Juan (2022) “Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe”

ITA-LAC (2012-2019) Declaraciones de Teletrabajo en Congresos Internacionales
<https://www.ita-lac.org/telework/declaraciones/>

Ferreira Wolnei (2022) “ Marco Normativo del Teletrabajo en América Latina”. Foros ITA-LAC.
www.ita-lac.org

Informe del Estado del Teletrabajo en América. Latina (2017) Academia Internacional de Transformación del Trabajo ITA.LAC, 2018- <https://www.ita-lac.org/biblioteca>

Informe del Estado del Teletrabajo en Costa Rica. (2017) Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo- CIDTT. <https://cidtt.org/>

Llubere Azofeifa Jorge (2020) “El Teletrabajo en Contingencia” www.ita-lac.org

Mello Alvaro, (2010) “Inovação na Administração Pública: um estudo de viabilidade para implantação do teletrabalho. p122

Parada Victor Hugo (2018) “El Teletrabajo y el Futuro del Trabajo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible” <https://www.ita-lac.org/telework/bolivia-2018/>

Salazar Cristian (2021) “Reflexiones del Teletrabajo en el día mundial del trabajo” Foros ITA-LAC. www.ita-lac.org

Segura Herlayne (2022) “La comunicación en el Teletrabajo” Foro: Flexibilización laboral, teletrabajo y trabajo remoto. PROSIC <http://www.prosic.ucr.ac.cr/jornadas>

Anexo N° 1

Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe



Claudio San Juan

Edición 2022



Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. Edición 2022

por Claudio San Juan⁴

Indice

- Presentación
- Introducción
- Panorama global y local
 - Instrumentos internacionales, supranacionales e intergubernamentales
 - Normativa legal de Teletrabajo en países de América Latina y el Caribe
- Estudio comparado de la normativa legal sobre Teletrabajo
 - Legislación marco de Teletrabajo, Institución rectora o autoridades de aplicación, Alcance de la legislación y Reglamentos específicos de Teletrabajo
 - Condiciones de salud y seguridad, inspección del teletrabajo, jornada laboral y medidas vinculadas al teletrabajo en ocasión de la pandemia
 - Resumen de los principales contenidos de las regulaciones de teletrabajo
- Hallazgos, armonías y asimetrías.
- Conclusiones preliminares
- Bibliografía
- Anexos
 - Transcripción de artículos sobre Salud y Seguridad en el Teletrabajo
 - Transcripción de artículos sobre Inspección del Teletrabajo
 - Opciones de política del G20 para mejorar los marcos regulatorios para los acuerdos de trabajo remoto (2021)
 - Reseña informe técnico OIT - OMS Seguridad y salud en el teletrabajo (2021)
 - Resumen Ley Modelo del PARLATINO para regular el trabajo a distancia (2022)
 - Lineamientos sobre Teletrabajo en el ámbito del MERCOSUR
 - Gran Anexo, transcripción de leyes, decretos y resoluciones

⁴ Miembro de la “Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo” (RELATS). Miembro del equipo de expertos de la Academia Internacional de Transformación del Trabajo para América Latina. (ITA-LAC)

Presentación

La edición 2022 del “Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe” tiene un significado especial.

Además de ser la tercera actualización consecutiva que contiene las novedades sobre la normativa legal del Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe, tiene como primicia la presentación de la “Carta Latinoamericana de Teletrabajo” elaborada por la Academia Internacional de Transformación del Trabajo, Capítulo América Latina y el Caribe (ITA-LAC).

Esta edición es el coronamiento de las decenas de conferencias realizadas sobre el “Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe”.

Por caso citaremos dos:

- El Seminario “Seguridad e Higiene en el Trabajo en Latinoamérica en Tiempos de Covid-19” organizado por la Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ALASEHT), el 30 de junio de 2020.⁵
- El Foro ITA-LAC: Marco Normativo del Teletrabajo en América Latina, realizado el 10 de marzo de 2022.⁶

En ambos eventos, en distintos tiempos, las conclusiones nos llevaron a pensar el desafío de los países de América Latina y el Caribe sobre el dictado de leyes relacionadas con la práctica del teletrabajo donde se incorporen derechos y obligaciones de las personas teletrabajadoras y de las y los empleadores, la salud y seguridad en el teletrabajo, la jornada laboral, el derecho a la desconexión y otros criterios para la aplicación del Teletrabajo mediante políticas públicas.

Con las mismas expectativas de 2020, con el norte puesto en las condiciones dignas de trabajo, aguardamos que esta tercera edición contribuya a mantener actualizado el marco normativo en los países de la región.

Larga vida al teletrabajo.

⁵ <https://www.ias.org.ar/wp-content/uploads/2021/07/WEBINAR-I.A.S.-ALASEHT-2020.pdf>

⁶ <https://ne-np.facebook.com/reditalac/videos/foro-ita-lac-marco-normativo-del-teletrabajo-en-am%C3%A9rica-latina/2146203098889650/>

Introducción

El presente estudio brinda una aproximación a los principales componentes de los regímenes técnicos legales del Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe, con énfasis en la salud y seguridad en el trabajo.

Conforme lo expresa el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound),⁷ se define teletrabajo *“como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”*.

Los dos grandes tipos de teletrabajo son el teletrabajo autónomo y el teletrabajo en relación de dependencia.

Creemos propicio la elaboración de este documento en el entendimiento que los diversos espacios regionales de las Américas dan un marco para el intercambio de experiencias y la cooperación técnica, a través de sus bloques subregionales:

- Comunidad Andina (CAN, Acuerdo de Cartagena, 1969, reformado en 1997)
- Comunidad del Caribe (CARICOM, Tratado de Chaguaramas, 1973)
- Mercado Común del Sur (MERCOSUR, Tratado de Asunción, 1991)
- Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA, Tratado de la Integración Social Centroamericana, 1995, que incluye a Belize y República Dominicana)

Y otras plataformas de integración latinoamericana y caribeña, y áreas de integración profunda, tal como se definen la Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América – Tratado de Comercio de los Pueblos (ALBA-TCP, 2004 - 2006) y la Alianza del Pacífico, (2011).

Entre otros antecedentes de este proyecto, cabe citar el “Estudio de caso múltiple sobre seis redes regionales de salud y seguridad en el trabajo: ALASEHT”⁸ (OIT, 2019), a partir del cual se exploró un acuerdo de cooperación para una red regional de salud y seguridad en el trabajo, que entre otros temas, pudiera abordar la realización de estudios comparados de legislación.⁹

El desarrollo de nuestro estudio comparado tendrá como punto de partida la situación de los países latinoamericanos y caribeños respecto de los instrumentos internacionales, supranacionales e intergubernamentales vinculados al Teletrabajo.

Luego presentamos el estudio comparado tomando como eje los principios del teletrabajo, con foco en la salud y seguridad en el trabajo.

⁷ Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf (visitado el 2 de junio de 2021)

⁸ La Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo, creada en Buenos Aires, el 25 de noviembre de 1977, como corporación privada sin fines de lucro, la integran siete miembros activos: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México y Panamá; cinco miembros correspondientes: Costa Rica, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela y dos miembros adherentes: Fundación MAPFRE de España y la Asociación Internacional de la Seguridad Social.

⁹ Por caso citamos el “Estudio comparado de la legislación sobre salud y seguridad de los trabajadores en países miembros de la Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ALASEHT)”, 2017, <http://vinculacioninternacional.blogspot.com/2017/04/estudio-comparado-de-la-legislacion.html>

Finalmente expondremos los hallazgos (armonías y asimetrías) y las conclusiones.

La presente edición 2022 incorpora las novedades surgidas a posteriori de julio 2021, tales como las normas legales (leyes reglamentos, resoluciones) de Bolivia, Cuba y Uruguay.

Asimismo se presenta una reseña de la ley modelo de Teletrabajo aprobada por el Parlamento Latinoamericano y Caribeño (PARLATINO) y de los lineamientos de OMS y OIT sobre Salud y Seguridad en el Teletrabajo.

Pero la novedad más importante, a nuestro entender es el agregado de un gran anexo, con la transcripción de leyes, decretos y resoluciones de 16 países.

Panorama global y local

Instrumentos internacionales, supranacionales e intergubernamentales

En primer lugar describiremos la situación de los países latinoamericanos respecto del convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) de la OIT. Si bien no es un instrumento específico sobre teletrabajo, junto con su recomendación sobre Trabajo a Domicilio, 1996 (núm. 184), se lo utiliza como fuente normativa.

Al respecto recomendamos la lectura de “El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente” (OIT, 2021), en particular su “Capítulo 4. Trabajo a domicilio en servicios: mecanógrafos, turkers y teletrabajadores”¹⁰ y “Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante” (OIT, 2020), apartado “IX. Sectores en los que habitualmente se utiliza el trabajo a domicilio: “1. Teletrabajo, 2. Trabajo en plataformas digitales como forma de trabajo a domicilio, 3. Cadenas de suministro y trabajo a domicilio”.¹¹

El convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el artículo 1º, bajo tres supuestos: “(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello”.

La estructura y el contenido de los artículos del convenio es la siguiente: 1. Definiciones, 2. ámbito de aplicación, 3. política nacional en materia de trabajo a domicilio, 4. promoción de la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores, 5. medios de aplicación, 6. estadísticas, 7. seguridad y salud en el trabajo, 8. intermediarios, 9. sistema de inspección y sanciones, 10. disposiciones más favorables, 11 a 18 artículos finales.

En el anexo del presente estudio se transcriben los artículos del convenio y de la recomendación sobre salud y seguridad en el trabajo e inspección del trabajo.

Como se observa en el siguiente cuadro, Antigua y Barbuda, y Argentina, por el momento, son los dos países de América Latina y el Caribe que ratificaron el convenio 177:¹²

¹⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf (visitado el 2 de junio de 2021)

¹¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf (visitado el 2 de junio de 2021)

¹² Fuente: OIT NORMLEX, consultado en fecha 4/3/2022

Cuadro N°1

Países latinoamericanos con convenio sobre el trabajo a domicilio

PAÍS	FECHA
Albania	24 julio 2002
Argentina	31 julio 2006
Antigua y Barbuda	28 julio 2021
Bélgica	02 octubre 2012
Bosnia y Herzegovina	18 enero 2010
Bulgaria	17 julio 2009
Eslovenia	14 abril 2021
Finlandia	17 junio 1998
Irlanda	22 abril 1999
Macedonia del Norte	03 octubre 2012
Países Bajos	31 octubre 2002
Tayikistán	29 mayo 2012

Los países de América Latina y el Caribe que realizaron las sumisiones del convenio a las autoridades competentes son: Bahamas, Barbados, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Granada, Guatemala, Guyana, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Suriname, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.¹³

La Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC)

En América Latina y el Caribe no existe un instrumento regional o supranacional como en el caso europeo, que en 2002 celebró un acuerdo tripartito sobre Teletrabajo.

En el caso de la ley modelo de Teletrabajo aprobada por el PARLATINO, la misma tiene como finalidad primordial generar una ley marco que sirva de referencia en los países que integran ese espacio, para regular el teletrabajo. En tal sentido, el PARLATINO sostiene que *“Una de las acciones más importantes, y quizá también una de las más difíciles, que debe realizarse dentro de un proceso de integración, es la referente a la armonización legislativa. No sólo es indispensable para el logro de los objetivos del proceso, sino que su carencia o deficiencia constituyen, correlativamente, uno de los mayores obstáculos al esfuerzo integracionista”*.

¹³ Fuente: OIT NORMLEX, consultado en fecha 2/6/2021

La Unión Europea (UE)

El Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo¹⁴ fue celebrado entre la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública.

El objeto del acuerdo es elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de las y los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. En el mismo se define el teletrabajo y se resaltan aspectos clave a tener en cuenta por las peculiaridades del teletrabajo:

- El carácter temporal del teletrabajo.
- Las condiciones de empleo.
- La protección de los datos.
- El ámbito de la vida privada.
- Los equipos para la actividad.
- La salud y la seguridad.
- La organización del trabajo.
- La formación de las y los teletrabajadores.
- Los derechos colectivos de las y los teletrabajadores.

EL MERCOSUR

En la reunión de la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR (CSLM) de fecha 16 de noviembre de 2020, se trataron aspectos de la normativa sobre el teletrabajo en la región.

Las Secciones Nacionales manifestaron la importancia de trabajar en el intercambio de informaciones y experiencias en materia de teletrabajo en la región y la importancia de mantener activos todos los derechos y garantías que la Declaración Sociolaboral ofrece.

Asimismo, los Ministros y Altas Autoridades Nacionales de Trabajo del MERCOSUR, en su declaración de fecha 20 de noviembre de 2020 expresaron: *“9. El valor de las acciones realizadas en cada país de la región a fin de posibilitar el funcionamiento de nuestras economías durante estos últimos meses, en particular en las modalidades como el teletrabajo”*.

En 2021 se consideró “Realizar acciones para garantizar el cumplimiento de los derechos en nuevas formas de ejercicio del trabajo realizadas mediante el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información”, en el marco del mejoramiento de las condiciones de trabajo en el MERCOSUR. (Acta CSLM 1/2021).

En el anexo se aportan una serie de lineamientos para la implementación de la modalidad del Teletrabajo en el ámbito del MERCOSUR, con base en los avances normativos de los Estados Partes.

¹⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>, consultado en fecha 2/6/2021

Normativa legal de Teletrabajo en países de América Latina y el Caribe

En este apartado efectuaremos una reseña de la legislación básica vigente en materia de Teletrabajo en cada país de América Latina y el Caribe. Se apreciará una significativa cantidad de disposiciones normativas dictadas como consecuencia de la pandemia, la cual fue un punto de inflexión respecto de la implementación de modalidad Teletrabajo.¹⁵

ANTIGUA Y BARBUDA

Por el momento no cuenta con un instrumento jurídico para el teletrabajo. Tampoco se adoptó alguna normativa para el teletrabajo en razón del COVID-19. El Departamento de Trabajo informó a través de sus redes sociales las medidas preventivas del contagio de COVID-19 en el lugar de trabajo, y publicó un comunicado informando sobre disposiciones extraordinarias de las relaciones laborales. (Declaración de prensa del Departamento de Trabajo, 20 de marzo de 2020).¹⁶ Asimismo, se han dictado Directrices para Empresas y Empleadores, con el objetivo de incluir acciones preventivas para el personal sobre cómo reducir la propagación de enfermedades infecciosas, en particular implementar estrategias para seguir trabajando y opciones de trabajo remoto que sean factibles y apropiadas.¹⁷

ARGENTINA

La Ley 27.555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo fue publicada en el Boletín Oficial de fecha 14 de agosto de 2020. La ley tiene por objeto *“establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas”*. (Artículo 1º).

La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente:

- 1. Objeto, 2. Incorpora al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 y sus modificatorias), el “Capítulo VI – Del Contrato de Teletrabajo”, 3. Derechos y obligaciones, 4. Jornada laboral, 5. Derecho a la desconexión digital, 6. Tareas de cuidado, 7. Voluntariedad, 8. Reversibilidad, 9. Elementos de trabajo, 10. Compensación de gastos, 11. Capacitación.
- El artículo 12 considera los derechos colectivos y el artículo 13 la representación sindical.
- En materia de higiene y seguridad en el trabajo, el artículo 14 prevé el dictado de normas por parte de la autoridad de aplicación.
- El artículo 15 dispone medidas para el sistema de Control y Derecho a la Intimidad, el artículo 16 la Protección de la Información Laboral y artículo 17 sobre las prestaciones Transnacionales.

¹⁵ Cabe destacar que hay muy pocas experiencias sobre normativa de Teletrabajo, respecto del año 2009 cuando se declaró emergencia sanitaria nacional la atención de la influenza pandémica, conocida como epidemia humana de influenza o influenza pandémica AH1N1.

¹⁶ <https://www.facebook.com/photo?fbid=2638250529606730&set=pcb.2638254662939650>

¹⁷ <https://covid19.gov.ag/2020/08/20/guidance-document-for-businesses-and-employers/>

- Designa la autoridad de aplicación y encomienda la reglamentación, un registro y la fiscalización, el artículo 18.
- El artículo 19 del Régimen de Transitoriedad establece que la ley entrará en vigor luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

A posteriori, mediante Decreto 27/2021¹⁸ (B.O. 20/01/2021) se reglamentó parcialmente la Ley 27.555 en las materias siguientes: Derecho a la desconexión digital, Tareas de cuidados, Reversibilidad, Elementos de trabajo, Compensación de gastos, Representación Sindical, Higiene y Seguridad del Teletrabajo, Sistema de Control y Derecho a la Intimidad, Protección de la Información Laboral y Autoridad de aplicación, Registro, Fiscalización.

Por otra parte, la Resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), estableció que la Ley 27.555 entra en vigencia el 1° de abril del 2021 (B.O. 5/02/2021).

Finalmente, la Resolución 142/2021 MTESS (B.O. 19/03/2021) estableció que *“a partir del inicio de la vigencia de la Ley N° 27.555 y mientras se mantengan las restricciones y/o recomendaciones sanitarias dictadas por las autoridades nacionales, provinciales o locales, la circunstancia de que los trabajadores y las trabajadoras se vean impedidos de cumplir con el deber de asistencia al lugar de trabajo y realicen las tareas en su domicilio en función de lo dispuesto por el Decreto N° 260 del 12 de marzo de 2020, sus modificatorios y complementarios, y la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 207 del 17 de marzo de 2020 y sus modificatorias, o de las medidas que el empleador hubiera decidido implementar en forma preventiva para minimizar los riesgos de contagio, no podrá ser considerada como sustitutiva del acuerdo escrito que exige el artículo 7° del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo como expresión de voluntad de las partes”*.

Antecedentes

- En el año 2003, mediante la Ley 25.800 se aprueba el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996 (núm. 177), el cual es ratificado con fecha 31 de julio de 2006.
- El primer proyecto de “Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia”, es elevado al Congreso en 2007 (Mensaje 829). Sus antecedentes datan del año 2003.
- La Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) 428/08 de 28 de abril, crea la Coordinación de Teletrabajo, la cual por Res. 147/2012 MTESS, pasa a la órbita de la Secretaría de Empleo.
- Res. 1003/2009 MTESS: Crea el Programa “Teletrabajo a partir de los 45 años. Un nuevo desafío”.
- Res. 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT): Procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones de la Leyes Nros. 19.587 y 24.557 a las y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo.
- Res. 595/2013 MTESS: Crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo.

Pandemia y después

Implementación del “teletrabajo”, del trabajo en casa, por situación sanitaria, normas publicadas el 17 de marzo de 2020:

- Decisión Administrativa 390/2020: Mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto.

¹⁸ Texto concordado de la Ley 27.555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo con el Decreto Reglamentario 27/2021, en <http://www.relats.org/documentos/ED.leyes.TeletrabajoArgentina.pdf>

- Res. 207/2020 MTESS: Suspensión del deber de asistencia.
- Res. 21/2020 SRT: Prestación laboral en domicilio. Denuncia a la ART

Otras normas

- Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo (2008), MTESS, SRT y Red de Teletrabajo.
- Resolución N° 147/07 de la Secretaría de Trabajo: Homologa el Acuerdo entre la FOEESITRA y TELECOM. Trabajo frente a Pantallas de Videoteclado. Equipos con pantallas de visualización, participación del trabajador y ergonomía del software y otros acuerdos y convenios colectivos de trabajo en el marco del PROPET.
- Referencial N° 22 de IRAM - USUARIA (Primera edición 2019-10) sobre el “Sistema de Gestión de Trabajo Conectado Remoto. Requisitos.” (Enfoque PDCA).

BAHAMAS

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni se dictaron normas para el teletrabajo en razón del COVID-19.

El Departamento de Trabajo comunicó la instalación del Comité de Recuperación Económica con participación de trabajadores y empleadores.¹⁹

BARBADOS

Por el momento no cuenta con un instrumento jurídico para el teletrabajo.

Tampoco se adoptó alguna normativa para el teletrabajo en razón del COVID-19.

El Ministerio de Trabajo publicó una guía sobre Covid-19 para lugares de negocios, Guía de Covid-19 para lugares comerciales (preparado por los Oficiales Médicos del Ministerio de Salud y Bienestar). En materia de prevención de la propagación de infecciones recomienda un plan para trabajar desde casa siempre que sea posible.²⁰

En tanto, la Confederación de Empleadores de Barbados aconsejó cómo garantizar la seguridad y la salud en el trabajo desde casa y el teletrabajo.²¹

¹⁹ <http://www.bahamas.gov.bs/wps/portal/public/gov/government/news/>

²⁰ V. 2, <https://labour.gov.bb/wp-content/uploads/2020/03/Information-for-Business-Places-Ver-2.0.pdf>, Emergency Mgmt (COVID-19) Curfew (No. 6) Directive, 2020: Las empresas y oficinas privadas solo operarán donde los empleados puedan trabajar exclusivamente desde sus hogares, <https://labour.gov.bb/covid-19-guidance-for-business-places/>

²¹ <https://labour.gov.bb/working-at-home-issues-can-still-be-addressed/>

BELIZE

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni se dictaron normas para el teletrabajo en razón del COVID-19.²² El gobierno informa sobre Covid-19 en su red social.²³

El Ministerio de la Función Pública emitió una “Política de trabajo desde el hogar para el servicio público de Belize”, que fija requisitos sobre salud y seguridad.²⁴

BOLIVIA

El Decreto Supremo 4570 del 18 de agosto de 2021 (publicado en la Gaceta Oficial del 18 de agosto de 2021) tiene por objeto normar la aplicación de las condiciones especiales de trabajo, en las relaciones laborales y la prestación de servicios de los sectores público y privado, durante la pandemia de la COVID-19. La estructura de la ley es la siguiente:

- Capítulo I Disposiciones generales: 1. Objeto, 2- Condiciones especiales de trabajo, 3. Ambito de aplicación, 3. Definiciones, 4. Exclusiones, 5. Identificación de actividades laborales o servicios, 6. Protección de las condiciones laborales, 7. Acceso a las instalaciones de la empresa o entidad, 8. Equipos y herramientas, 9. Formas, 10. Reversibilidad, 11. Confidencialidad.
- Capítulo II Teletrabajo: 12. Definición, 13. Características, 14. Imposibilidad, 15. Justificación de la imposibilidad.
- Capítulo III Trabajo a distancia: 16. Definición, 17. Características.
- Capítulo IV Control y verificación: 18. Medidas correctivas, 19. Verificación
- Disposición transitoria única: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es el responsable de emitir la reglamentación para la aplicación del presente Decreto Supremo en el sector público y privado.
- Disposición abrogatoria: Se abroga el Decreto Supremo N° 4218, de 14 de abril de 2020.
- Disposición derogatoria: Se derogan los incisos c), d) y e) del Parágrafo II del Artículo 8 del Decreto Supremo N° 4451, de 13 de enero de 2021.
- Disposición final primera: Los actos, contratos o convenios colectivos emitidos, durante la vigencia del Decreto Supremo N° 4218, deberán adecuarse a las previsiones del presente Decreto Supremo.
- Disposición final segunda: La implementación del presente Decreto Supremo no comprometerá la asignación de recursos adicionales del Tesoro General de la Nación. Los señores Ministros de Estado en sus respectivos Despachos, quedan encargados de la ejecución y cumplimiento del presente Decreto Supremo.

De lo expuesto, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social dictó la Resolución Ministerial N° 864/21 de 17 de septiembre de 2021, del Ministerio de Trabajo, aprueba el “Reglamento para la aplicación e implementación de las condiciones especiales de teletrabajo y trabajo a distancia y los procedimientos de verificación y aplicación de medidas correctivas”.

²² Labour Act chapter 297 revised edition 2000 define "Trabajador externo": significa una persona a la que se le dan artículos o materiales para que sean confeccionados, limpiados, lavados, alterados, adornados, reparados, terminados o reparados o adaptados para la venta en su propia casa o en otras instalaciones que no estén bajo el control o la administración de la persona que entregó los artículos o materiales.

²³ <https://www.facebook.com/GOBPressOffice/>

²⁴ <https://www.publicservice.gov.bz/index.php/2015-12-04-22-38-57/policies-regulations/category/3-policies-regulations>

Por otra parte, para contener la propagación del Covid-19 se dictaron el Decreto Supremo 4451/2020 y la Resolución Ministerial 26/21 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, sobre asistencia presencial y modalidad de teletrabajo alternada (uno o días por medio por semana) de acuerdo a las condiciones de trabajo en función del número de personas, bajo responsabilidad de las unidades de Recursos Humanos.

Finalmente, y a modo de ejemplo citamos el dictado de la Resolución Ministerial 7/21 del Ministerio de Justicia que aprueba el “Reglamento Interno de Teletrabajo del Ministerio de Justicia”, en cumplimiento con el Decreto Supremo 4218/2020 que regula el Teletrabajo.

BRASIL

La Ley 12.551, de 15 de diciembre de 2011, modifica el artículo 6 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) para equiparar los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados con la ejercida por medios personales y directos: *“Art. 6º No se hace distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, el trabajo realizado en el hogar del empleado y el realizado a distancia, siempre que se caractericen las condiciones de la relación laboral. Parágrafo único. Los medios telemáticos y computarizados de mando, control y supervisión se equiparan, a los efectos de la subordinación legal, con los medios personales y directos de mando, control y supervisión del trabajo de otros”*.

A posteriori, la Ley 13.467 (de reforma laboral, 2017) que modifica la consolidación de leyes laborales, en su art. 75-A (Título II – Capítulo II Del Teletrabajo) establece que la prestación de servicios por parte del empleado en régimen de teletrabajo deberá cumplir con las disposiciones de este Capítulo.

- El art. 75-B considera que el teletrabajo es la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.
- Se considera que el teletrabajo es la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.
- El párrafo único que sigue a dicho artículo dispone que “La asistencia a las instalaciones del empleador para llevar a cabo actividades específicas que requieren que el empleado esté presente en el establecimiento no resta valor al régimen de teletrabajo”.
- El art. 75-C establece “La prestación de servicios de teletrabajo debe incluirse expresamente en el contrato de trabajo individual, que especificará las actividades que realizará el empleado”. Los dos párrafos que sigue a este artículo disponen:
 - § 1. El cambio entre los arreglos presenciales y de teletrabajo puede realizarse, siempre que exista un acuerdo mutuo entre las partes, registrado en una enmienda contractual.
 - § 2. El régimen de teletrabajo puede cambiarse a presencial, según lo determine el empleador, con un período mínimo de transición de quince días, con el registro correspondiente en una enmienda contractual.
- El art. 75 establece que “Las disposiciones relativas a la responsabilidad de la adquisición, el mantenimiento o el suministro de equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación de trabajo a distancia, así como el reembolso de los gastos a cargo del empleado, se estipularán en un contrato escrito” y su párrafo único siguiente especifica que “las utilidades mencionadas en este artículo no integran la remuneración del empleado”.

- Finalmente, el art. 75-E requiere que “El empleador debe instruir a los empleados, de manera expresa y conspicua, sobre las precauciones que deben tomarse para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo” y su párrafo único siguiente especifica que “El empleado debe firmar un término de responsabilidad comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionadas por el empleador”.

Por la pandemia, entre otras normas se dictó la Medida Provisoria N° 927, de 22 de marzo de 2020, establece medidas laborales para hacer frente al estado de calamidad pública reconocido por el Decreto Legislativo N° 6, de 20 de marzo de 2020, y la emergencia de salud pública de importancia internacional resultante del coronavirus (covid-19).

Entre otras medidas, el Capítulo II Del Teletrabajo, prevé:

Art. 4 - Durante el estado de calamidad pública a que se refiere el art. 1, el empleador puede, a su discreción, cambiar el régimen de trabajo presencial para el teletrabajo, el trabajo a distancia u otro tipo de trabajo a distancia y determinar el retorno al régimen de trabajo presencial, independientemente de la existencia de acuerdos individuales o colectivos, renunciado registro previo del cambio en el contrato individual de trabajo.

§ 1 A los efectos de las disposiciones de esta Medida Provisional, el teletrabajo, el trabajo a distancia o el trabajo a distancia se considera la prestación de servicios que son predominantes o totalmente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no configurar el trabajo externo, lo dispuesto en el ítem III del art. 62 de la consolidación de las leyes laborales, aprobada por el Decreto Ley N° 5.452, de 1943.

§ 2. El cambio al que se hace referencia se notificará al empleado con al menos cuarenta y ocho horas de anticipación, por escrito o por medios electrónicos.

§ 3. Las disposiciones relativas a la responsabilidad de la adquisición, el mantenimiento o el suministro de equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación de teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo a distancia y el reembolso de los gastos a cargo del empleado se proporcionarán en un contrato escrito, previamente firmado o dentro de treinta días, contados a partir de la fecha de cambio del régimen de trabajo.

§ 4. En el caso de que el empleado no tenga el equipo tecnológico y la infraestructura necesaria y adecuada para proporcionar teletrabajo, trabajo remoto o trabajo remoto:

I - el empleador puede suministrar el equipo en forma de préstamo y pagar los servicios de infraestructura, que no caracterizarán fondos de naturaleza salarial; o

II - si es imposible ofrecer el régimen de préstamos mencionado en el ítem I, el período de la jornada laboral normal se contará como el tiempo de trabajo disponible para el empleador.

§ 5. El tiempo dedicado al uso de aplicaciones y programas de comunicación fuera del día laboral normal del empleado no constituye tiempo a disposición o régimen de alerta, a menos que haya una disposición en un acuerdo individual o colectivo.

Art. 5 - Se permite adoptar el régimen de teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia para pasantes y aprendices, de acuerdo con las disposiciones de este Capítulo.

La Portaria 39, de 31.3.2020 y otras sobre régimen de trabajo remoto, de carácter temporario y excepcional, para actividades de empleados públicos de los órganos de la Presidencia en razón del COVID-19.

CHILE

La Ley 21.220 (publicada el 26 de marzo de 2020) modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX “Del trabajo a distancia y teletrabajo” en el Título II del Libro I.

La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente:

- En el artículo 22 del Código del Trabajo: a) Reemplázase, en el inciso segundo, la expresión "en su propio hogar" por "en su domicilio"; b) Intercálase en el inciso cuarto, a continuación del vocablo "medios", la expresión "tecnológicos,".
- Capítulo IX Del trabajo a distancia y teletrabajo: 152 quáter G.- Forma de pactar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Definiciones, 152 quáter H.- Forma de determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, 152 quáter I.- Reversibilidad. Previo aviso, 152 quáter J.- Jornada laboral, alternancia. Sujeción a las reglas generales de jornada de trabajo. Distribución libre de la jornada. Exclusión de la limitación de jornada de trabajo. Derecho a desconexión, 152 quáter K.- Contenidos del contrato de trabajo: 1. Indicación expresa de la modalidad, 2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, 3. El período de duración del acuerdo de trabajo, 4. Los mecanismos de supervisión o control, 5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo, y 6. El tiempo de desconexión, 152 quáter L.- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador, 152 quáter M.- Las condiciones específicas de seguridad y salud serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Prescripciones mínimas, 152 quáter N.- Deber de protección del empleador. Información acerca de los riesgos laborales, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos. Capacitación previa al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud. Información de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores, 152 quáter Ñ.- El trabajador podrá acceder a las instalaciones de la empresa, 152 quáter O.- Registro del pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.
- Dos disposiciones transitorias: 1ª. Dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo, 2ª. Entrada en vigencia y 3ª. Informe de evaluación.

Sus antecedentes son del año 2001, en oportunidad de la reforma del Código de Trabajo mediante la Ley 19.759, que introdujo el teletrabajo al considerar el teletrabajo como “trabajo a distancia a través del uso de la tecnología de información y comunicación”.

A posteriori, el Decreto Supremo 18/20 (Diario Oficial 3 de julio de 2020) aprobó el reglamento para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.220.

El decreto consta de tres títulos (disposiciones generales, condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo, fiscalización y sanciones).

El reglamento establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la ley N° 16.744. En todo aquello que no esté regulado expresamente por el presente reglamento, aplica supletoriamente lo dispuesto en el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba

reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; y los Protocolos de Vigilancia de la exposición a factores de riesgo para la salud de los trabajadores que dicte el Ministerio de Salud y que sean aplicables a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

En tal sentido la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) dictó la Circular N° 3.532, de fecha 4 de septiembre de 2020, que imparte instrucciones a los organismos administradores sobre la asesoría técnica en prevención de riesgos que deben otorgar respecto de los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Un oficio 3049/2020 complementario (de fecha 1º de octubre de 2020) a esas instrucciones, estableció los siguientes aspectos: a) Instrumento de autoevaluación, b) Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y programa preventivo, c) Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo, d) Asistencia técnica del organismo administrador, e) Inicio del proceso de identificación y evaluación de los riesgos por parte del empleador, f) Pactos registrados en la Dirección del Trabajo antes de la entrada en vigencia del reglamento, g) Obligación de informar los riesgos laborales, h) Capacitaciones, i) Implementación de medidas prescritas en base a la revisión de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

La Circular 3572/2021 de la SUSESO, modifica la Circular 3532/2020, y conforme el Oficio 3049/2020 incorpora sus Anexos 1 y 2.

COLOMBIA

El Teletrabajo se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884/2012 que la reglamenta.

- La Ley 1221 establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.
- La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente: 1. Objeto, 2. Definiciones, 3. Política pública de fomento al teletrabajo, 4. Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, 5. Implementación, 6. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, 7.Registro de teletrabajadores, 8. Reglamentación, 9. Vigencia.
- El Decreto 884/2012 (incorporado al Decreto 1072/2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo): Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo. La estructura y el contenido de los artículos del decreto es la siguiente:

Título I Aspectos Laborales del Teletrabajo: 1. Objeto y ámbito de aplicación, 2. Teletrabajo y teletrabajador, 3. Contrato o vinculación de Teletrabajo. Requisitos, 4. Igualdad de trato, 5. Uso adecuado de equipos y programas informáticos, 6. Manuales de funciones de las entidades públicas, 7. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, 8. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales, 9.

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales, 10. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores, 11. Evaluación del teletrabajador, 12. Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. Actividades.

Título II Componente Tecnológico: 13. Acciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 14. Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para el teletrabajo, 15. Vigencia.

- La Resolución 2886/2012 del Ministerio del Trabajo (MT) define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

Otras normas vinculadas:

- Circular 21 MT de fecha 17 de marzo de 2020, para empleadores y trabajadores del sector privado sobre medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de estado de emergencia sanitaria. Para tal efecto, el documento recoge el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, en la que expone alternativas como: el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas y los permisos remunerados.
- Circular 41 MT de fecha 2 de junio de 2020: establece cuatro capítulos referentes al trabajo en casa en lo que concierne a las relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral, con la vida familiar y personal y riesgos laborales.
- El Decreto 1374/2020, por el cual se optimiza el Programa de Pruebas, Rastreo y Aislamiento Selectivo Sostenible - PRASS, para el monitoreo y seguimiento de casos y contactos de COVID – 19, entre otras medidas dispone: *“Los afiliados cotizantes al Régimen Contributivo que sean diagnosticados con Covid - 19 Y frente a los cuales el médico tratante considera que no es necesario generar una incapacidad por las condiciones físicas en las que se encuentra, serán priorizados para realizar teletrabajo o trabajo en casa, durante el término del aislamiento selectivo”* (art. 22 segundo párrafo)
- La Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el Trabajo en Casa, al igual que la circular anterior, es complementaria de la Ley 1221 de Teletrabajo y se aplica para circunstancias ocasionales y excepcionales, que impidan realizar las funciones de manera presencial. Dispone medidas de hasta tres meses con la posibilidad de ser prorrogables y dispone que quienes contaban con auxilio de transporte pasan a recibir el auxilio de conectividad digital.

COSTA RICA

El Teletrabajo se encuentra regulado por la Ley 9738 de 2019 y su decreto reglamentario 42083/2019.

- La Ley 9738 tiene por objeto promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.
- La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente: 1. Objeto, 2. Ambito de aplicación y acceso voluntario, 3. Definiciones, 4. Fomento del teletrabajo, 5. Reconocimientos gubernamentales para el fomento del teletrabajo, 6. Reglas generales, 7. Contrato o adenda de teletrabajo, 8. Obligaciones de las personas empleadoras, 9. Obligaciones de las personas teletrabajadoras, 10. Riesgos de trabajo y una disposición transitoria única: Reglamentación.

- El Decreto 42083/2019 reglamenta la Ley 9738 y deroga el Decreto Ejecutivo 39225/2015, para la aplicación del Teletrabajo en Instituciones Públicas. La estructura y el contenido de los artículos del decreto es la siguiente:

Capítulo I Disposiciones Generales: 1. Objeto y ámbito de aplicación, 2. Definiciones, 3. Obligaciones previas del empleador a la implementación de teletrabajo, 4. Ingreso a la modalidad del teletrabajo, 5. Contrato o adenda de teletrabajo. Aspectos, 6. Deberes de las personas teletrabajadoras, 7. Revocatoria de la modalidad de teletrabajo.

Capítulo II Reconocimiento Gubernamental: 8. Reconocimiento a la persona Teleempleadora, 9. Periodicidad, 10. Requisitos para obtener el reconocimiento como persona “Teleempleadora”, 11. Caducidad.

Capítulo III Teletrabajo en el sector público: 12. Equipo de Coordinación Técnica de Teletrabajo, 13. Competencias y obligaciones del Equipo de Coordinación Técnica de Teletrabajo

Artículo 14. Derogatoria. Deróguese el Decreto Ejecutivo 39225/2015.²⁵ Transitorio I y II. Actualización de reglamentos. Artículo 15. Vigencia.

- Otros documentos de interés son las guías para implementar el teletrabajo en las instituciones públicas²⁶ y en las empresas y la guía de salud ocupacional y prevención de los riesgos en el teletrabajo.²⁷

CUBA

La Resolución 71/2021 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Cuba de fecha 18 de agosto de 2021, tiene por objeto regular el trabajo a distancia y el teletrabajo, como formas de organización del trabajo, mediante las cuales los trabajadores realizan sus labores fuera del ámbito físico de la entidad, cumpliendo lo previsto en la legislación vigente.

La estructura y el contenido de los capítulos de la resolución es la siguiente:

- **CAPÍTULO I GENERALIDADES**
 - SECCIÓN PRIMERA Objeto y ámbito de aplicación
 - SECCIÓN SEGUNDA Trabajo a distancia
 - SECCIÓN TERCERA Teletrabajo
- **CAPÍTULO II CONTRATO DE TRABAJO**
 - SECCIÓN PRIMERA Generalidades
 - SECCIÓN SEGUNDA Sobre la Infraestructura tecnológica
- **CAPITULO III CONTROL DEL TRABAJO A DISTANCIA Y DEL TELETRABAJO**
- **DISPOSICIONES FINALES**

²⁵ Deroga el Decreto Ejecutivo N° 39225, Aplicación del Teletrabajo en Instituciones Públicas, de 14 de setiembre de 2015.

²⁶ <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo.html>

²⁷ https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Guiadesaludocupacionalyprevenciondelosriesgosenelteletrabajo.pdf

PRIMERA: Los empleadores actualizarán los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores, en un plazo de 90 días a partir de la puesta en vigor de este Reglamento.

SEGUNDA: Entrada en vigor a partir de su publicación en la Gaceta Oficial.

DOMINICA

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni se dictaron normas para el teletrabajo en razón del COVID-19. El gobierno de Dominica ha difundido en su sitio web las medidas de higiene para evitar contagio, así como otras guías y elementos de interés.²⁸

ECUADOR

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 del Ministerio del Trabajo, de fecha 14 de setiembre de 2020, expide las directrices para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo, conforme lo establecido en la Disposición Reformativa Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 y el Código del Trabajo.

La estructura del acuerdo es la siguiente:

- Once artículos: 1. Del Objeto, 2. Del Ambito, 3. Del Teletrabajo, 4. De las herramientas para el teletrabajo, 5. Del derecho a la desconexión, 6. Del Registro y notificación, 7. De la imposibilidad del teletrabajo, 8. De la notificación y justificación de la imposibilidad, 9. De la reversibilidad, 10. De los nuevos contratos de teletrabajo, 11. De la jornada y remuneración del trabajo.
- Tres disposiciones generales: 1ª. En todo lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2ª. La aplicación del teletrabajo emergente registrado de conformidad con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020-076, de 12 de marzo de 2020 en el Sistema Único de Trabajo (SUT), se mantendrá vigente, salvo que culmine por cualquiera de las causales del artículo 6 del citado instrumento, 3ª. Esta modalidad no es excluyente a ningún tipo de contrato de trabajo que se hayan celebrado con anterioridad a la expedición de la modalidad de teletrabajo, pudiéndose en consecuencia aplicar esta modalidad a todos los contratos de trabajo suscritos a la fecha o por suscribirse, excepto en aquellos casos en los que la naturaleza de las labores la haga inaplicable.
- Una disposición derogatoria: Deroga los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-0190 y MDT-2018-0002-A.
- Una disposición final: Entrada en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Previamente, el Ministerio del Trabajo dictó el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020, que expide las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria. La estructura y el contenido de los artículos del acuerdo es la siguiente:

- Seis artículos: 1. Del objeto, 2. Del ámbito, 3. De la adopción de teletrabajo emergente, 4. De la implementación de teletrabajo emergente, 5. Del registro de teletrabajo emergente, 6. De la terminación de teletrabajo emergente.
- Tres disposiciones generales: 1ª. Informes técnicos sobre la implementación del teletrabajo emergente, 2ª. Comunicación a los servidores y trabajadores que se encuentran bajo teletrabajo emergente, 3ª. Garantías.

²⁸ <http://dominica.gov.dm/corona> y <http://dominica.gov.dm/>

- Una disposición final. Entrada en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 a posteriori fue modificado por el Acuerdo Ministerial MDT-2020-080 en los siguientes aspectos:

- sustitución del artículo 5 “De la modificación emergente de la jornada laboral”,
- sustitución del inciso segundo del artículo 7.- “De la recuperación respecto a la suspensión emergente de la jornada laboral”,
- inclusión del artículo 10 “Del pago de la remuneración”,
- inclusión del artículo 11 “De la planificación emergente de vacaciones”, e
- inclusión del artículo 12 “Modalidades de trabajo a acordarse”.

Finalmente, cabe mencionar el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, de fecha 10 de marzo de 2022 que aprueba la “Norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público”. El mismo deroga la Resolución Ministerial MDT-2016-0041, el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 y todas las normas de igual o menor jerarquía contrarias al contenido de este Acuerdo Ministerial.

EL SALVADOR

El Decreto N° 600/2020 de la Asamblea Legislativa aprobó la Ley de Regulación del Teletrabajo, con el objeto de promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Incluye una disposición transitoria en la que se estipula que, en caso de emergencia nacional, calamidad pública, régimen de excepción o suspensión de derechos constitucionales y desastres, se omitirá el carácter voluntario del teletrabajo.

La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente:

- Capítulo I Disposiciones generales: 1. Objeto, 2. Ambito de aplicación, 3. Definiciones, 4. Modalidades del teletrabajo
- Capítulo II Regulaciones especiales del teletrabajo en el sector privado: 5. Aplicación de la modalidad de teletrabajo, 6. La implementación del teletrabajo, 7. Adenda de teletrabajo, 8. Obligaciones de los empleadores, 9. Obligaciones de los teletrabajadores, 10. Derecho de estabilidad laboral, 11. Igualdad de derechos, 12. Aplicación supletoria.
- Capítulo III Del teletrabajo en el sector público: 13. Organización y objetivos del teletrabajo, 14. Suministro de equipos, 15. Condiciones laborales, 16. Derechos, deberes y prohibiciones, 17. Horario de trabajo y jornada laboral, 18. Voluntariedad, 19. Aplicación supletoria, 20. Reglamento, 21. Disposición transitoria, 22. Vigencia.

GRENADA

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni se dictaron normas para el teletrabajo en razón del COVID-19. El gobierno informa sobre el COVID-19 en su red social.²⁹

²⁹ <https://www.facebook.com/GISgrenada/>; <http://labour.gov.gd/>

GUATEMALA

El 16 de marzo de 2020, se decreta la Ley de Orden Público y Decreto Gubernativo N° 5/2020, el inciso 3 de su artículo 3 establece “Permitir y propiciar el teletrabajo o trabajo desde casa tanto en el sector público y privado”.

En setiembre 2020, la iniciativa 5764 del proyecto de Ley de Teletrabajo, obtuvo dictamen favorable con modificaciones³⁰ y se encuentra en primera lectura.

La estructura del proyecto de ley de teletrabajo contiene los siguientes artículos: 1. Objeto, 2. Ambito de aplicación, 3. Definiciones, 4. Modalidades, 5. Carácter voluntario del teletrabajo, 6. Teletrabajo en el sector público, 7. Jornada laboral, 8. El teletrabajo como caso especial, 9. Derechos y obligaciones laborales, 10. Del contrato de trabajo, 11. Modificación de Contrato de Trabajo, 12. Obligaciones especiales, 13. Protección de datos, 14. De la cobertura a la seguridad social, 15. Igualdad de trato, 16. Supletoriedad, 17. Ente rector, 18. Reglamento, 19. Adiciona numeral 12 al artículo 25 de la Ley del Servicio Civil, 20. Vigencia.

GUYANA

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni se dictaron normas para el teletrabajo en razón del COVID-19. El Departamento de Trabajo del Ministerio de Protección Social llamó a una mesa con representantes de empleadores para discutir planes de contingencia, de cara a posible reducción de empleos.³¹

En este contexto, el Ministerio de Protección Social de Guyana instituyó una línea telefónica de apoyo contra la violencia de género como medida de respuesta a la crisis.³² Sin embargo, no todas las actividades económicas son aptas para el traslado del trabajo al domicilio de los trabajadores.

HAITI

No existe un régimen legal de teletrabajo. El gobierno emitió una recomendación de teletrabajo (trabajo en casa) a las misiones diplomáticas y líderes religiosos.³³

HONDURAS

No existe un régimen legal de teletrabajo. El Decreto Ejecutivo Número PCM-021-2020, en su artículo 4 dispone: *“Excepciones específicas relacionadas al comercio e industria ...Todas aquellas actividades que se realicen a través de las tecnologías de información y comunicación (TIC’s) tales como: El Teletrabajo, Telemedicina, Teleducación y otras actividades productivas realizadas en el hogar”*.

Asimismo, la Ley de Aceleración Económica y Protección Social frente a los efectos del Coronavirus Covid 19 (Decreto 31/2020), en el artículo 8 Autorización para la implementación del Teletrabajo, establece los siguientes requisitos: *“Los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación. Cuando exista*

³⁰ <https://www.congreso.gob.gt/assets/uploads/comisiones/dictamenes/8f137-dictamen-5764-y-5781.pdf>

³¹ <https://dpi.gov.gy/labour-dept-invites-employers-to-discuss-covid-19-contingency-plans/#gsc.tab=0>

³² Véase “Responding to Domestic Violence During COVID-19”, <https://mosp.gov.gy/responding-to-domestic-violence-during-covid-19/>

³³ <https://www.communication.gouv.ht/>

contrato escrito, el contrato de teletrabajo además de contener lo indicado en el Artículo 37 del Código del Trabajo tendrá las reglas de propiedad, uso y cuidado de equipos, la forma en la que se pagará los costos de interconexión, la propiedad de los datos o información transmitida y los procesos para garantizar el almacenamiento de ésta. Los empleados sujetos a este régimen no requieren tener un horario de trabajo, pero deben laborar la cantidad de horas o desarrollar la actividad que negocien con su empleador respetando la cantidad máxima de horas señaladas en la legislación laboral”.

Por otra parte, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en los Protocolos de Bioseguridad en los Centros de Trabajo recomienda *“De ser posible, proporcionar equipos para que las personas trabajen en el hogar de manera segura y efectiva, por ejemplo, acceso remoto a los sistemas de trabajo”.*

Para la implementación del Teletrabajo en las Instituciones Públicas se dictó la Circular SPGP-007-2020, mediante la cual el Secretario Privado y Jefe de Gabinete Presidencial comparte el “Manual de Teletrabajo Sector Público” y la “Guía de Implementación de Teletrabajo”.

JAMAICA

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni se dictaron normas para el teletrabajo en razón del COVID-19.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social declaró la responsabilidad de trabajar para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.³⁴ Asimismo el ministerio alienta a los empleadores a explorar opciones para extender sus servicios de forma remota a los clientes y a hacer uso de la disposición de la Ley de Empleo (Disposiciones laborales flexibles) de 2014, para promover un ambiente sano y seguro.³⁵

MEXICO

En el Diario Oficial de la Federación de fecha 11 de enero de 2021, se publicó el Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.³⁶ Sus contenidos son:

- Artículo Único.- Se reforma el artículo 311; y se adiciona un Capítulo XII Bis con los artículos 330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330-G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

“Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.”

- Capítulo XII Bis Teletrabajo que consta de los artículos 330-A hasta 330-K.
- Artículo 330-A.- Alcances del teletrabajo, de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y de las tecnologías de la información y la comunicación.

³⁴ <https://mlss.gov.jm/news/public-service-announcement-covid-19/>

³⁵ <https://mlss.gov.jm/news/covid-19-flexible-work-arrangements/>; <https://mlss.gov.jm/news/>

³⁶ http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Se aplica a las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

- Artículo 330-B.- Requisitos del convenio del teletrabajo entre el empleador y el teletrabajador.
- Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo forma parte del contrato colectivo de trabajo. Se deben facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva.
- Artículo 330-D.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.
- Artículo 330-E.- Obligaciones especiales de los patrones.
- Artículo 330-F.- Obligaciones especiales de las personas trabajadoras.
- Artículo 330-G.- Voluntariedad establecida por escrito. Derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.
- Artículo 330-H.- El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.
- Artículo 330-I.- Los mecanismos para supervisar el teletrabajo deben garantizar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras y respetar el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. Solo podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria.
- Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, que considerará a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.
- Artículo 330-K.- Atribuciones y deberes especiales de los Inspectores del Trabajo.
- Transitorio Primero.- El Decreto entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.
- Transitorio Segundo.- El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de 18 meses contados a partir de la entrada en vigor del Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.

En el marco de la pandemia la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó la “Guía de acción para los centros de trabajo ante la crisis del Covid-19”, que entre otras medidas de salud y seguridad en el trabajo, promueve el teletrabajo.³⁷

En el sitio <https://juntosporeltrabajo.stps.gob.mx/> se alojaron seis consejos y un kit de herramientas para aprovechar el teletrabajo

NICARAGUA

No existe un régimen legal de teletrabajo.

No se ha previsto ninguna regulación de emergencia sobre el particular.

Como norma supletoria se puede aplicar el Código del Trabajo que en su capítulo III establece los requisitos para el trabajo a domicilio.

La Cámara de Industria de Nicaragua (CADIN) elaboró una Guía laboral para afrontar el riesgo del coronavirus en las empresas con un Acuerdo de Trabajo Remoto por alerta sanitaria COVID-19 y otra guía sobre COVID 19 Abordaje desde la empresa.

En el Acuerdo Tripartito de Zonas Francas se recomienda realizar jornadas de trabajo a distancia (teletrabajo), entre otras recomendaciones para las empresas bajo el régimen de zonas francas.³⁸

PANAMA

La Ley 126 de 18 de febrero de 2020 establece la modalidad de teletrabajo e incluye aspectos como la obligación del empleador de cubrir los costos adicionales de banda ancha cuando se requiera una velocidad superior a la velocidad básica, así como la salud y seguridad en el trabajo y la protección de los datos del trabajador. Esta ley también incluye un artículo sobre labores de emergencia que se aplica a la crisis por la COVID-19, pero también a otras futuras que pudieran surgir.

La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente: 1. Objeto, 2. Definiciones, 3. Adenda al contrato de trabajo. Reversibilidad, 4. Contratos individuales de teletrabajo. Contenidos, 5. Contrato de teletrabajo. Copias, 6. Teletrabajo parcial o completo, 7. Jornadas extraordinarias, 8. Labores de emergencia en concepto de trabajo de guardia. Reglas, 9. Derecho al reconocimiento como accidente de trabajo, 10. Acuerdo por compensación de gastos, 11. Subvención de los costos adicionales de velocidad de ancho de banda, 12. Capacitación a los teletrabajadores, 13. Derecho al reconocimiento por parte de la Caja de Seguro Social de los accidentes de trabajo, 14. Protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador, 15. Manual de Buenas Prácticas Ambientales y otros, 16. Medidas de protección de los datos, 17. Medidas de protección de los datos a cargo del teletrabajador, 18. Red Nacional de Teletrabajo, 19. Derechos y obligaciones inherentes al trabajador establecidas en el Código de Trabajo, 20. Terminación de la relación laboral, 21. Nuevo texto del artículo 151 del Código de Trabajo, 22. Modificación del artículo 151 del Código de Trabajo, 23. Vigencia.

³⁷

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/548062/GUIA_DE_ACCION_PARA_LOS_CENTROS_DE_TRABAJO_ANTE_EL_COVID-19_24_04_20_VF.pdf

³⁸ <http://cnzf.gob.ni/es/noticias/nuevo-acuerdo-tripartito-de-zonas-francas>

El Decreto Ejecutivo Número 133 del 16 de septiembre de 2020 reglamenta la Ley de Teletrabajo. Entre otras cuestiones, dispone:

1. La modalidad de teletrabajo voluntaria, el derecho de desconexión del trabajador en tiempo de descanso y la movilidad laboral a que se refiere el artículo 197-A del Código de Trabajo.
2. Define el lugar de trabajo del teletrabajo para casos de tiempo completo y tiempo parcial.
3. Las jornadas extraordinarias de teletrabajo regidas por el Código de Trabajo
4. El derecho del empleador de mantener un registro de las horas laboradas por el trabajador.
5. Modalidades de impartición de las órdenes del empleador, que brinde certeza sobre la autoridad que la impartió, la claridad de la orden, fecha y su relación de modo directo con la ejecución de la modalidad del teletrabajo en desarrollo.
6. Los riesgos profesionales incluyen los que se den en el lugar o lugares de prestación de teletrabajo, quedando bajo investigación de la Caja de Seguro Social,
7. Reversibilidad. Remisión al artículo 197 del Código de Trabajo.
8. Obligación por parte del empleador de suplir los útiles, instrumentos, materiales, equipo y programas informáticos, los cuales deberán ser utilizados solo para uso de trabajo, los cuales el trabajador deberá devolver cuando finalice la modalidad de teletrabajo.
9. Responsabilidad del trabajador de la conservación en buen estado de útiles, instrumentos, materiales y programas informáticos
10. Prohíbe la instalación de cualquier tipo de programa informático que vulnere la privacidad del trabajador o de su familia.
11. El empleador sufragará los gastos relativos a los servicios públicos de electricidad e Internet, de acuerdo con lo pactado en el contrato o en la respectiva adenda de teletrabajo.
12. En caso de duda en la interpretación de las disposiciones establecidas en el Reglamento se aplicarán los principios y normas del Código de Trabajo.
13. Vigencia.

PARAGUAY

La Ley N° 6738 que establece la modalidad del Teletrabajo en relación de dependencia, fue publicada en la Gaceta Oficial de la República del Paraguay, de fecha 1° de junio de 2021.³⁹

La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente:

- CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES: 1. Objeto: Regular el teletrabajo, y establecer las condiciones de las relaciones laborales en el sector público y privado, 2. Ambito de aplicación: Ley de orden público y de observancia general en toda la República, y obliga a las empresas privadas, a los organismos y entidades del Estado (OEE), a las gobernaciones, municipalidades, instituciones autónomas y autárquicas, y cualquier otro ente perteneciente al sector público, 3. Sujetos: Las personas trabajadoras del sector

³⁹ Ver <https://www.bacn.gov.py/>

público y privado; en especial las pertenecientes a los grupos en situación de vulnerabilidad, 4. Naturaleza. El Teletrabajo es una modalidad voluntaria, flexible y reversible tanto para la persona teletrabajadora como para la empleadora que podrá ser acordada desde el inicio de la relación laboral o con posterioridad; se regirá por el acuerdo entre las partes y las demás disposiciones vigentes que rigen la materia, 5. Definiciones: a) Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), b) Sistemas de Colaboración, c) Video comunicaciones, d) Software, e) Hardware, f) Grupos en situación de vulnerabilidad.

- CAPITULO II DEL TELETRABAJO Y SUS FORMAS: 6. Teletrabajo: Es una modalidad especial de trabajo en relación de dependencia, que consiste en desempeñar una actividad, elaborar un producto o prestar un servicio a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora, mediante el uso de las TICs, realizado en el domicilio del trabajador o trabajadora o en un establecimiento distinto al lugar de trabajo del empleador, bajo un sistema de control y supervisión de sus labores a través del empleo de medios tecnológicos, 7. De las formas del teletrabajo. 1.- De acuerdo al lugar donde se realiza: Teletrabajo a domicilio o a distancia; 2.- De acuerdo al modo de desempeño: a.- A tiempo completo, b.- En jornadas alternadas, c.- De forma permanente o temporal; 3.- De acuerdo a la forma: a.- Online (en línea), b.- Offline (fuera de línea), c.- Mixta, 8. Principios del teletrabajo: a) Igualdad de Trato y Condiciones, b) Voluntariedad, c) Reversibilidad, d) Derecho a la desconexión, e) Privacidad, 9. De la organización del tiempo de trabajo. El teletrabajador podrá cumplir con la misma división de la jornada laboral pactada en su contrato o acorde a la naturaleza del trabajo asignado, así como el descanso intermedio en los casos de trabajadores que presten servicios online o en línea. En el caso de que la jornada laboral se extendiera, el empleador deberá establecer un sistema de supervisión para verificar las horas extraordinarias cumplidas por el teletrabajador, en las mismas condiciones que el trabajador presencial. El teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores presenciales que desempeñan su labor en los locales de la empresa o institución, de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, a sus leyes modificatorias y el contrato de trabajo, la Ley de la Función Pública, sus modificatorias y demás disposiciones vigentes que rigen la materia.
- CAPITULO III DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES: 10. De los derechos del teletrabajador, 11. De las licencias y permisos, 12. De las obligaciones de los teletrabajadores, 13. De las notificaciones al empleador, 14. De las obligaciones del empleador, 15. Del riesgo laboral, 16. De la seguridad laboral, 17. De la seguridad social.
- CAPÍTULO IV SISTEMAS DE CONTROL Y COMUNICACIÓN: 18. De los sistemas de control, 19. De las visitas de control al teletrabajador, 20. De la validez de las comunicaciones.
- CAPÍTULO V DE LOS EQUIPAMIENTOS INFORMATICOS DE TRABAJO: 21. De los equipamientos de trabajo, 22. De los equipos de trabajo proveídos por empleador, 23. De los equipos propiedad del teletrabajador.
- CAPÍTULO VI DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO Y DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN: 24. Del Programa Nacional de Teletrabajo, 25. Fines del Programa Nacional de Teletrabajo, 26. Autoridad de aplicación, 27. Funciones de Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 28. Mesa Interinstitucional de Teletrabajo, 29. Funciones de la Mesa Interinstitucional de Teletrabajo, 30. De las sanciones
- CAPÍTULO VII DE LAS DISPOSICIONES FINALES: 31. De la complementariedad de la ley, 32. De la reglamentación, 33. De forma.

Cabe citar que de manera previa al este régimen legal de teletrabajo, la Ley 6524 de Emergencia en su artículo 20 estableció: *“Durante la vigencia de esta Ley, siempre que la naturaleza de la relación laboral existente lo permita, se establece el régimen jurídico del*

teletrabajo en relación de dependencia para el sector privado y en el sector público de conformidad a la reglamentación de cada Organismo o Entidad del Estado. Se entiende por teletrabajo, a los efectos de la presente Ley, al trabajo en relación de dependencia, que consiste en el desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia en forma total o parcial, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en virtud a una relación de trabajo que permita su ejecución a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

En virtud de la cual se dictaron las normas legales siguientes:

- Res. 181/2020 de la Secretaría de la Función Pública: Protocolo para la aplicación del Teletrabajo en el Sector Público.
- Res. 471/2020 MTESS: Mecanismos de trabajo a distancia (teletrabajo), a los efectos de prevenir el riesgo de expansión del coronavirus
- Res. 598/2020 MTESS: Reglamenta Art. 20 Ley 6524 sobre régimen jurídico del teletrabajo. La estructura y el contenido de los artículos de la resolución es la siguiente: 1. Reglamenta el Artículo 20 de la Ley N° 6524, 2. De las condiciones de teletrabajo para el sector privado, 3. Definiciones, 4. Obligaciones previas del empleador a la implementación del teletrabajo, 5. De la formalización de la modalidad del teletrabajo, 6. Contrato o adenda de teletrabajo, 7. Deberes de las personas teletrabajadoras, 8. Revocatoria de la modalidad de teletrabajo, 9. De los sistemas de control y la protección a la intimidad del trabajador, 10. De la salud y seguridad ocupacional, 11. De la seguridad social, 12. De forma.

PERU

La Ley 30.036 (2013) regula el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente: 1. Objeto de la Ley, 2. Definición de teletrabajo, 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos, 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo, 5. Derechos y obligaciones laborales.

Asimismo sus disposiciones complementarias finales son: 1ª. Teletrabajo en el régimen laboral público, 2ª. Plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo, 3ª. Financiamiento en las entidades del estado y 4ª. Reglamentación.

El Decreto Supremo N° 017-2015-TR aprobó el Reglamento de la Ley N° 30036 de Teletrabajo. Sus aspectos sobresalientes:

- Promueve la empleabilidad de las poblaciones vulnerables y comprende dentro del ámbito de la Ley los trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo, así como las personas naturales o jurídicas y entidades públicas que los emplean.
- Asimismo busca un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles. En tal sentido, deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada.
- La modalidad del teletrabajo puede desarrollarse bajo dos modalidades: de forma completa, donde el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local

de la entidad pública, pudiendo acudir ocasionalmente para las coordinaciones necesarias. Y la forma mixta, donde el teletrabajador presta servicios de forma alterna dentro y fuera del centro de trabajo.

- No se considera teletrabajador a la persona que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.
- Los trabajadores y servidores civiles pueden prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo en jornadas a tiempo parcial o en sistemas de media jornada, respectivamente, de acuerdo con los límites y requisitos previstos en la norma.
- El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen que pertenezca cada teletrabajador. Entre los derechos garantizados figuran: capacitación sobre medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos; protección de la maternidad y periodo de lactancia de la teletrabajadora; seguridad y salud en el trabajo.
- El reglamento estipula que el empleador o la entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando cumplan con los requisitos para el puesto.
- Las entidades públicas identificarán progresivamente aquellos puestos que puedan desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo. Para ello, se constituirá una Comisión de Teletrabajo, en la que participen un representante de la Oficina General de Administración, de la Oficina de Tecnología de la Información y el titular de la entidad.

COVID-19 y después

- El Decreto Supremo N° 010-2020-TR, de fecha 24 de marzo de 2020, desarrolla las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

La estructura y el contenido de los artículos del decreto es: 1. Artículo, 2. Finalidad, 3. Definiciones, 4. Ambito de aplicación, 5. Comunicación de la aplicación del trabajo remoto, 6. Medios empleados, 7. Compensación de gastos, 8. Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto, 9. Jornada laboral del trabajo remoto, 10. Priorización de grupos de riesgo, 11. Modalidades Formativas Laborales, 12. Publicación, 13. Refrendo

Cuenta con dos disposiciones complementarias transitorias: 1ª. Fiscalización laboral, 2ª. Incorporación de la Novena Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias y dos disposiciones complementarias finales: 1ª. Vigencia, 2ª. Aplicación supletoria.

- La Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, 08 de marzo de 2020, aprueba la “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral” que incluye un anexo para modificar la modalidad de prestación laboral de presencial a remota.
- La Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, del 26 de marzo de 2020, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”.
- Mediante el Decreto Supremo N° 020-2020-SA se prorrogó la Emergencia Sanitaria por un plazo de 90 días calendario, es decir, hasta el 7 de setiembre de 2020. Conforme a lo establecido en el Decreto de Urgencia N°026-2020, la vigencia de la modalidad de Trabajo Remoto se extiende por el periodo que dure la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud mediante Decreto Supremo N°008-2020-SA. En consecuencia, al haberse prorrogado la vigencia de la emergencia sanitaria hasta el 7 de setiembre de 2020, la vigencia de la modalidad de Trabajo Remoto se extiende hasta dicha fecha.

Texto sustitutorio de la Ley 30.036

El pleno del congreso, celebrado el 21 de mayo de 2021, aprobó la nueva ley del teletrabajo (proyecto 5408/2020), pero aún no fue promulgada ni publicada en el Diario Oficial El Peruano. La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente: 1. Objeto de la Ley, 2. Alcances de la Ley, 3. Definición de Teletrabajo, 4. Definición de Teletrabajador, 5. Coordinaciones para el teletrabajo, 6. Derechos y obligaciones laborales, 7. Reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos, 8. Acuerdo y variación de la modalidad de la prestación de labores, 9. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro, 10. Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, 11. Aspectos a considerar al momento de la contratación o del cambio de modalidad de prestación de labores, 12. Seguridad y salud en el teletrabajo, 13. Concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo, 14. Registro de los teletrabajadores, 15. Teletrabajo en situaciones especiales, 16. Plataforma Nacional de Teletrabajo, 17. De la seguridad digital en el teletrabajo, 18. Conectividad digital, 19. Del Comité de Gobierno Digital y líder de gobierno digital, 20. Inspección del teletrabajo, 21. Sanciones.

Sus disposiciones complementarias finales: 1ª. Adecuación a las disposiciones de la presente ley, 2ª. Implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública. 3ª. Financiamiento de la implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública, 4ª. Informe sobre los avances de la implementación de la ley, 5ª. Reglamentación, 6ª. El teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables, 7ª. Canal digital de orientación sobre teletrabajo para el ciudadano, 8ª. Declaración de interés nacional la transformación digital en el país, 9ª. Fortalecimiento de competencias digitales para el teletrabajo, 10ª. Implementación de la Plataforma Nacional de Teletrabajo, 11ª. Adopción de tecnologías digitales para el teletrabajo, 12ª. Modalidades formativas.

Disposición complementaria derogatoria única. Derogación: Derogase la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo.

REPUBLICA DOMINICANA

En el marco de la pandemia el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 7/2020,⁴⁰ entre otras medidas, instruyó a los empleadores a flexibilizar su jornada de trabajo y en la medida de lo posible implementar el mismo a distancia, para evitar la aglomeración de personas en los lugares donde laboran, como medida tendiente a evitar la propagación del COVID-19.

La Resoluciones del Ministerio de Administración Pública (MAP) Nros. 58/2020 y 59/2020 determina los entes y órganos de la Administración Pública que pueden atender consultas por los medios remotos haciendo uso del teletrabajo. En ambos casos, deben mantener un personal mínimo necesario para las gestiones administrativas, financieras y operativas básicas. Así como el personal de seguridad que garantice la integridad de las instalaciones.

La Resolución MAP N° 130/2020 determina los lineamientos sobre teletrabajo para los entes y órganos de la Administración Pública.

El 12 de noviembre de 2020, el Ministerio de Trabajo dictó la Resolución 23/2020 que regula el Teletrabajo. Sus contenidos son: 1. Tiene por objeto establecer normas para la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo, 2. Definiciones, 3. La aplicación del teletrabajo, como modalidad especial de trabajo, será Voluntaria y estará condicionada a un

⁴⁰ <https://www.mt.gob.do/images/docs/RESOLUCION--07-2020.pdf>

acuerdo por escrito entre las partes (*los párrafos II y III de este artículo fueron modificados por la Resolución 27/2020 MT, respecto del plazo de registro de los contratos y/o adendas de teletrabajo*), 4. Derecho a reversibilidad de la modalidad de trabajo, 5. Responsabilidad del empleador proveerle al teletrabajador los equipos, herramientas, materiales y capacitación necesarios para la realización del trabajo contratado, 6. Responsabilidad del teletrabajador custodiar todos los equipos y materiales facilitados por su empleador, y utilizarlos exclusivamente en las actividades propias de su trabajo, 7. El teletrabajador es responsable de la custodia y uso de la información, 8. La jornada laboral de los teletrabajadores estará sujeta a las disposiciones del Código de Trabajo, y deberá ser notificada al Ministerio de Trabajo, 9. Los lugares donde se realice el teletrabajo deberán cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por las normativas vigentes, 10. Verificación de la aplicación de las disposiciones legales vigentes en materia laboral, 11. Toda actividad bajo la modalidad de teletrabajo estará sujeta las disposiciones del Código de Trabajo, la Ley que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y las demás disposiciones que norman el empleo en la Republica Dominicana. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores presenciales, según aplique, de acuerdo con el Código de Trabajo; para dichos fines se establecen prerrogativas: (párrafos I a IX), 12. Legislación supletoria, 13. El Ministerio de Trabajo a través de sus áreas correspondientes, velará por el cumplimiento efectivo de la presente resolución, con fines de tutelar los derechos y obligaciones de los teletrabajadores y sus empleadores, 14. Publicación y vigencia.

SAINT KITTS & NEVIS

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni regulación de emergencia sobre el particular. El Departamento de Trabajo difunde las medidas preventivas en sus redes sociales.⁴¹

SAINT VICENT AND THE GRANADINES

No existe un régimen legal de teletrabajo. El Departamento de Trabajo publicó una guía para trabajadores y empleadores para mitigar la pandemia.⁴²

SAINT LUCIA

No existe un régimen legal de teletrabajo. El Ministerio de Infraestructura, Puertos, Energía y Trabajo replica las actualizaciones del Ministerio de Salud.⁴³

SURINAME

No existe un régimen legal de teletrabajo. El Ministerio de Trabajo publicó en su sitio web una Guía para trabajadores y empleadores en la situación de emergencia.⁴⁴

⁴¹ <https://www.facebook.com/St-Kitts-Nevis-Department-of-Labour-400033783471127/> y <https://www.gov.kn/>

⁴² <http://dol.gov.vc/dol/images/stories/PDF/guidelines%20for%20covid-19.pdf>

⁴³ <http://infrastructure.govt.lc/news/update-on-covid-19-in-saint-lucia> y <https://www.facebook.com/SaintLuciaGovernment>

⁴⁴ https://covid-19.sr/werkomgeving/?fbclid=IwAR28MzFZajJzgc5RKPyt5b-YIm011QZ51uPrIjM3l_AplA9a3fylOMb7uY y <https://www.facebook.com/Covid19Suriname/>

TRINIDAD AND TOBAGO

No existe un régimen legal de teletrabajo. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo de la Pequeña Empresa difunde servicios en línea.⁴⁵

URUGUAY

La Ley 19.978 (publicada en el Diario Oficial de la República de fecha 30 de agosto de 2021), tiene por objeto promover y regular el teletrabajo en las relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal.

La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente:

1. Concepto
2. Ámbito de Aplicación
3. Principios Rectores
4. Definición de Teletrabajador
5. Del contrato laboral
6. Del lugar donde se desarrolla el trabajo
7. Del cambio en la modalidad de trabajo
8. De la jornada laboral del teletrabajador
9. Del registro de asistencia
10. Derechos del teletrabajador y condiciones laborales
11. Seguridad e Higiene Laboral
12. Herramientas y equipos para el teletrabajo
13. Accidentes laborales y enfermedades profesionales
14. Derecho a la desconexión
15. Transitorio.

El Decreto 86/2022 reglamentario de la Ley 19.978 (publicado en el Diario Oficial 23/3/2022).

Los contenidos de sus artículos tratan lo siguiente:

1. Teletrabajo. Régimen híbrido. Forma “online – offline”.
2. Definición de Teletrabajador.
3. Contrato laboral.
4. Del cambio de la modalidad de trabajo.
5. Jornada laboral.
6. Registro de asistencia.
7. Seguridad y Salud Laboral.
8. Herramientas y equipos.
9. Derecho a la desconexión.
10. Vigencia.

Por otra parte, cabe mencionar el Decreto 89/2021 (publicado el 25/03/2021) que encomienda a la Oficina Nacional del Servicio Civil y a la Agencia para el Desarrollo del Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y del Conocimiento la elaboración de una Guía para la gestión efectiva de la modalidad de teletrabajo, un plan de capacitaciones para una gestión efectiva del teletrabajo y un informe de evaluación sobre la gestión del teletrabajo en el ámbito de la Administración Central.

⁴⁵ <https://www.molsed.gov.tt/> y <https://www.facebook.com/molsedtt>

VENEZUELA

No existe un régimen legal de teletrabajo. La categoría de trabajadores que más se asemeja al teletrabajo es la prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en su artículo 209: *“Trabajador o trabajadora a domicilio. Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social. Una ley especial, elaborada con amplia participación de los sujetos de la relación laboral, regulará lo correspondiente al trabajo a domicilio, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo”*.

El Decreto 4.160/2020 dispuso el Estado de Alarma Nacional. Asimismo por Decreto 4.167/2020 se ratificó la inamovilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores de los sectores público y privado regidos por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, hasta el 31 de diciembre de 2020.⁴⁶

TERRITORIOS NO METROPOLITANOS: PUERTO RICO

El día 9 de abril de 2020, se dictó la Ley 36 de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico. La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente: 1. Título de la Ley, 2. Política Pública, 3. Definiciones, 4. Deberes de las Agencias del Gobierno de Puerto Rico en cuanto al Programa de Trabajo a Distancia, 5. Requisitos del Programa de Trabajo a Distancia, 6. Prohibiciones, 7. Apoyo Interagencial, 8. Medidas de Seguridad, 9. Publicación, 10. Oficial de Trabajo a Distancia, 11. Normas Generales, 12. Informes, 13. Enmiendas, 14. Reglamentación, 15. Cláusula de Salvedad, 16. Vigencia.

Por otra parte, la Orden administrativa núm. 2020-006^a, de 13 de mayo, del Secretario de Desarrollo Económico y Comercio, aprobó una “Guía administrativa para la autorización de trabajo a distancia”.

OTROS PAISES: ESPAÑA

El 23 de setiembre de 2020, se publicó el Real Decreto - Ley 28/2020 de Trabajo a Distancia en España. El artículo 1º establece como ámbito de aplicación *“Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”*. El artículo 2º define:

- a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

⁴⁶ <http://www.presidencia.gob.ve/Site/Web/Principal/imagenes/adjuntos/Web/Libros/PDF/Libro13.pdf>

La estructura y el contenido de los artículos del Real Decreto - Ley 28/2020 son:

- Capítulo I Disposiciones generales: 1. Ámbito de aplicación, 2. Definiciones, 3. Limitaciones en el trabajo a distancia, 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.
- Capítulo II El acuerdo de trabajo a distancia: 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia, 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia, 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia, 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.
- Capítulo III Derechos de las personas trabajadoras a distancia: 9. Derecho a la formación, 10. Derecho a la promoción profesional, 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, 12. El derecho al abono y compensación de gastos, 13. Derecho al horario flexible, 14. Derecho al registro horario adecuado, 15. Aplicación de la normativa preventiva, 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos, 18. Derecho a la desconexión digital, 19. Derechos colectivos.
- Capítulo IV Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia: 20. Protección de datos y seguridad de la información, 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos, 22. Facultades.
- Disposiciones adicionales, transitorias y finales.

Estudio comparado de la normativa legal

De lo expuesto en el panorama general, y a los efectos del estudio comparado de la normativa legal sobre Teletrabajo, se presentan tres cuadros con las regulaciones de Teletrabajo en los siguientes aspectos:

Cuadro 2:

- Legislación marco
- Institución rectora o autoridades de aplicación
- Alcance de la legislación
- Reglamentos específicos

Cuadro 3:

- Condiciones de salud y seguridad
- Inspección del Teletrabajo
- Jornada laboral
- Medidas vinculadas al teletrabajo en ocasión de la pandemia y otras medidas conexas.

Cuadro 4:

- Resumen de los principales contenidos de las regulaciones de teletrabajo.

Cuadro 2:

**Legislación marco de Teletrabajo, Institución rectora o autoridades de aplicación,
Alcance de la legislación y Reglamentos específicos de Teletrabajo**

País	Legislación Marco	Institución	Alcance	Reglamentos específicos
Argentina	Ley 27.555 Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)	Establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.	Decreto Reglamentario 27/2021 Res. MTESS 54/2021 y 142/2021
Bolivia	Decreto Supremo 4570/2021	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS)	Aplicación de las condiciones especiales de trabajo, en las relaciones laborales y la prestación de servicios de los sectores público y privado, durante la pandemia de la COVID-19.	Resolución Ministerial MTEPS 864/21 Reglamento para la implementación de las condiciones especiales de Teletrabajo y Trabajo a Distancia.
Brasil	Ley 12551 (2011) Ley 13.467 (de reforma laboral, 2017) Título II – Capítulo II Del Teletrabajo.	Secretaría de Trabajo	Equiparar los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados con la ejercida por medios personales y directos.	
Chile	Ley 21.220 de 24 de marzo de 2020, modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX “Del trabajo a distancia y teletrabajo”.	Ministerio del Trabajo y Previsión Social Dirección del Trabajo	Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la	Decreto Supremo 18/2020 para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, incorporado por la Ley 21.220

		Superintendencia de Seguridad Social	modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.	
Costa Rica	Ley 9738 (2009)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de TICs.	Decreto 42083/2019 reglamenta Ley 9738. Decreto 35434/09: Implementación del teletrabajo en mujeres que se encuentren en estado de embarazo.
Colombia	Ley 1221 (2008)	Ministerio del Trabajo (MT) Ministerio de Salud y Protección Social Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.	Decreto 884/2012 reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Resolución 2886/2012 MT sobre la Red de Fomento del Teletrabajo.
Cuba	Resolución 71/2021 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Regular el trabajo a distancia y el teletrabajo, como formas de organización del trabajo, mediante las cuales los trabajadores realizan sus labores fuera del ámbito físico de la entidad, cumpliendo lo previsto en la legislación vigente.	
Ecuador	Acuerdo Ministerial MDT N° 2020-181	Ministerio de Trabajo y Empleo	Directrices para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo (Deroga los Acuerdos Ministeriales MDT-	Acuerdo Ministerial MDT N° 2020-076 directrices de Teletrabajo durante la pandemia (modificado por el

			2016-0190 y MDT-2018-0002-A)	Acuerdo Ministerial MDT-2020-080)
El Salvador	Decreto 600/2020 de 20 de marzo, Ley de regulación del teletrabajo	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas, a través de la utilización de TICs.	
México	Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Regula el teletrabajo en el ámbito del trabajo a domicilio.	El decreto prevé una norma oficial mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo.
Panamá	Ley 126 de 18 de febrero de 2020 que establece la modalidad del Teletrabajo.	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)	Establecer y regular el Teletrabajo como modalidad de relación de trabajo.	Decreto Ejecutivo 133/2020 reglamentario de la Ley 126.
Paraguay	Ley 6738 de 2021 que establece la modalidad del Teletrabajo en relación de dependencia.	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)	Regular el Teletrabajo y establecer las condiciones de las relaciones laborales en el sector público y privado.	Resolución 598/2020 MTESS: Reglamenta el Art. 20 de la Ley 6524 de Emergencia, sobre régimen jurídico del teletrabajo.
Perú	Ley 30.036 (2013) que regula el Teletrabajo. En trámite de promulgación la Ley que deroga la ley 30036.	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)	Regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y	Decreto Supremo N° 010-2020-TR 24 de marzo de 2020: Disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020.

			privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.	
República Dominicana	Resolución 23/2020 del Ministerio de Trabajo.	Ministerio de Trabajo (MT)	Establece normas para la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo.	Modificada por Resolución 27/2020 MT. Resolución MAP 130/2020 lineamientos sobre teletrabajo para los entes y órganos de la Administración Pública..
Uruguay	Ley 19.978 para la promoción y regulación del Teletrabajo	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	A las relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal.	Decreto Reglamentario 86/2022

Cuadro 3:

Condiciones de salud y seguridad, inspección del teletrabajo, jornada laboral y medidas vinculadas al teletrabajo en ocasión de la pandemia

País	Salud y seguridad en el trabajo	Inspección del teletrabajo	Jornada laboral	Pandemia
Argentina	Ley 27.555, Artículo 14 Higiene y Seguridad Laboral.	Ley 27.555, Artículo 18 Resolución 1552/2012 SRT, Art. 4	Ley 27.555, Artículo 4 Límites sobre jornada laboral.	Resolución 21/2020 SRT: Trabajadores que realicen su prestación laboral desde su domicilio particular.
Bolivia	Resolución Ministerial 864/2021, anexo, Capítulo III, en general.	Resolución Ministerial 864/2021, anexo, Capítulo III.	Resolución Ministerial 864/2021, anexo, Capítulo II.	Ley y reglamento (Resolución Ministerial 220/2020)
Brasil	Ley 13.467, Art. 75-E, Precauciones para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo Término de responsabilidad e instrucciones	Ley 13.467, Art. 75-E, Precauciones para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo Término de responsabilidad e instrucciones	Ley 12.551, Equipara los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados.	Medida provisoria 927/2020, Capítulo II Del Teletrabajo Portaria nº 39, de 31.3.2020 y otras Régimen de trabajo remoto, de carácter temporario y excepcional, para actividades de empleados públicos de los órganos de la Presidencia en razón del COVID-19.
Chile	Ley 21.220, Artículo 152 quáter M.- Las condiciones específicas de seguridad y salud.	Ley 21.220, Artículo 152 quáter M.- Último párrafo.	Ley 21.220, Artículo 152 quáter J.- Jornada laboral, alternancia, y otros, derecho a la desconexión.	Ley 21.220 de Teletrabajo.
Colombia	Decreto 884/2012 (incorporado al Decreto 1072/2015) Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Artículo 2.2.1.5.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales.	Ley 1221 Artículo 5º - Implementación, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento. Artículo 7º - Registro de teletrabajadores. Informe a la Inspección del Trabajo.	Ley 1221 Artículo 6º - Vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.	Circular 21/2020 del Ministerio del Trabajo para empleadores y trabajadores del sector privado sobre medidas de protección con ocasión de la fase de contención del COVID-19. Expone alternativas como el trabajo en casa, el teletrabajo y la jornada laboral flexible, entre otras.

Costa Rica	Ley 9738 Art. 8 c) Salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo. Art. 10. Riesgos de trabajo.	Decreto 42083/2019 reglamentario de la Ley 9738. Artículo 10. Requisitos. Para obtener el reconocimiento como Empleador. Artículo 11. Caducidad.	Ley 9738 Art. 6 b) estipulado en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, en lo que respecta a la jornada laboral. (jornada máxima)	Lineamientos para implementar el teletrabajo en ocasión de la alerta sanitaria por el COVID-19 y otras medidas.
Cuba	Resolución 71/2021 MTSS, artículo 8 en general.	Resolución 71/2021 MTSS, artículo 8 en general.	Resolución 71/2021 MTSS, artículo 2.	Circular 3/2020 y otras.
Ecuador	Acuerdo Ministerial MDT N° 2020-181, Art. 4. Garantizar la salud y seguridad del teletrabajo.	Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, Art. 5.	Acuerdo Ministerial MDT N° 2020-181, Art. 11	Acuerdo Ministerial MDT N° 2020-181 y Acuerdo Ministerial núm. MDT-2020-076, directrices para regular el teletrabajo.
El Salvador	Decreto 600/2020: Art. 15 3º párrafo: Si las actividades se realizan en la casa de habitación del trabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene respectiva.	Decreto 600/2020: Art. 15 2º párrafo: La institución deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional.	Decreto 600/2020: Art. 17: La jornada de trabajo y los horarios se regirán por las leyes, reglamentos y contratos colectivos aplicables a cada institución pública.	Decreto 600/2020 Ley de regulación del teletrabajo
México	Capítulo XII Bis Teletrabajo de la Ley Federal del Trabajo: Art. 330-J. Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana.	Capítulo XII Bis Teletrabajo de la Ley Federal del Trabajo: Artículo 330-K. Atribuciones y deberes de los Inspectores del Trabajo.	Capítulo XII Bis Teletrabajo de la Ley Federal del Trabajo: Art. 330-E. Art. 330-H.	La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó la “Guía de acción para los centros de trabajo ante la crisis del Covid-19”, que entre otras medidas de salud y seguridad en el trabajo, promueve el teletrabajo.
Panamá	Ley 126/2020 Artículo 14. Protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador.	Ley 126/2020 Artículo 5 (segundo párrafo). El MITRADEL podrá revisar los contratos de trabajo.	Ley 126/2020 Artículo 7. El teletrabajador no estará obligado a laborar jornadas extraordinarias, salvo que sean requeridas por el empleador y que así esté	Ley 126/2020 que establece y regula el Teletrabajo. FAQs en https://www.mitradel.gob.pa/

			establecido en el contrato de trabajo individual. Las jornadas extraordinarias efectuadas por el teletrabajador se regirán por las disposiciones del Código de Trabajo.	
Paraguay	Ley 6738 Artículo 15 - Del riesgo laboral. Artículo 16. De la seguridad laboral.	Ley 6738 Artículo 19 - De las visitas de control al teletrabajador.	Ley 6738 Artículo 7 - De las formas del teletrabajo.	Ley 6524, Art. 20 sobre régimen jurídico del teletrabajo Res. 471/2020 MTESS: Trabajo a distancia o home office. Res. 598/2020 MTESS: Reglamenta Art. 20 Ley 6524. Res. 181/2020 SFP: Protocolo para la aplicación del Teletrabajo en el Sector Público.
Perú	Decreto Supremo N° 10-2020 Artículo 8.- Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto. (para el Sector Privado)	Decreto Supremo N° 10-2020 Disposición Adicional Primera: Fiscalización laboral	Decreto Supremo N° 10-2020 Artículo 9.- Jornada laboral del trabajo remoto En ningún caso, la jornada ordinaria puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.	Decreto Supremo N° 010-2020-TR 24 de marzo de 2020: Disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020.
República Dominicana	Resolución 23/2020 MT, Artículo 9 - Condiciones de higiene y seguridad.	Resolución 23/2020 MT, Artículo 9 y Artículo 10.	Resolución 23/2020 MT, Artículo 8.	Resolución 7/2020 MT.
Uruguay	Ley 19.978, Artículo 11 - Seguridad e Higiene Laboral. Decreto 86/2022, Artículo 7 - Seguridad e Higiene Laboral.	Ley 19.978, Artículo 11 - Seguridad e Higiene Laboral y Artículo 15- Transitorio. Los empleadores cuyos trabajadores ya prestan teletrabajo, deberán ajustarse a las disposiciones de la presente ley en el plazo de seis meses, a contar desde su promulgación.	Ley 19.978, Artículo 8 -De la jornada laboral del teletrabajador y Artículo 14 - Derecho a la desconexión.	Resolución de 16 marzo de 2020 del Director de Areas de Zonas Francas Recomendaciones técnicas para implementar el teletrabajo

Cuadro 4:

Resumen de los principales contenidos de las regulaciones de teletrabajo

	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Costa Rica	Colombia	Cuba	Ecuador	El Salvador	México	Panamá	Paraguay	Perú	República Dominicana	Uruguay
Objeto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Incorpora el contrato de teletrabajo a la Ley de Contrato de Trabajo / Código del Trabajo	X		X	X				X		X	X				
Derechos y obligaciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Límites sobre jornada laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Derecho a la desconexión digital	X			X											X
Derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado	X														
Principio de Voluntariedad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Principio de Reversibilidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Provisión de elementos de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Compensación de gastos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Capacitación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Derechos colectivos	X			X											
Representación sindical	X			X	X										
Salud y seguridad en el trabajo	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Sistema de Control y Derecho a la Intimidad	X			X	X					X	X	X			
Protección de la Información Laboral	X	X			X			X	X		X				
Prestaciones Transnacionales	X														
Autoridad de aplicación y encomienda la reglamentación, un registro y la fiscalización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Hallazgos, armonías y asimetrías

Al cierre de este estudio doce países de América Latina y el Caribe cuentan con una regulación vigente sobre teletrabajo, mediante distintas jerarquías de normas legales (leyes, decretos, resoluciones ministeriales): Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, y Uruguay.

Un país tramita ante su parlamentos un proyecto de ley: Guatemala.

Los países en los que el teletrabajo estaba regulado antes de la pandemia son: Argentina (parcialmente), Brasil, Chile, Costa Rica, Colombia, Ecuador (solo para el sector privado) y Perú (sin reglamentar).

Tal como se observa en el Cuadro 3 (Resumen de los principales contenidos de las regulaciones de teletrabajo) los principios básicos del teletrabajo (con base en el acuerdo europeo), están previstos en las normas legales analizadas: carácter voluntario de la modalidad, aspectos básicos que debe tener el contrato de teletrabajo, la revocación o reversibilidad del contrato de teletrabajo, la igualdad de trato en las condiciones de empleo, la protección en materia de higiene y seguridad, los derechos colectivos de las y los teletrabajadores.

Respecto de la responsabilidad por la adquisición, mantenimiento o suministro de los equipos tecnológicos y de la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación del servicio, estos deben ser provistos por el empleador.

También las regulaciones prevén la compensación o reembolso de los gastos incurridos por el trabajador.

Salud y seguridad en el teletrabajo

Al igual que la capacitación, todas las normas legales establecen la responsabilidad del empleador en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.

La mayoría de las regulaciones hacen hincapié en las medidas de prevención, a la par que disponen la cobertura de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ver cuadro 2).

Inspección del teletrabajo

También del cuadro 2 se desprende que la los países han previsto un dispositivo para la inspección del teletrabajo, o bien para la fiscalización y control de los aspectos contractuales.

Jornada laboral

Respecto jornada laboral de teletrabajo, todas las regulaciones establecen límites para no exceder la jornada establecida en la normativa vigente y que se respete jornada máxima

Tres países consagran el derecho a la desconexión (Argentina, Chile y Uruguay). Colombia dispone una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

Los proyectos de ley de Argentina y México prevén acuerdo por hora y objetivos; y medidas de productividad. Panamá establece que el teletrabajador no estará obligado a laborar jornadas extraordinarias (con excepciones).

Paraguay dispone que es deber de la persona teletrabajadora mantenerse localizable durante toda la jornada laboral destinada para el teletrabajo.

Sistema de control y derecho a la intimidad

El proyecto argentino prevé la participación sindical; en tanto que Paraguay establece que *“Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad exclusiva del empleador deberán salvaguardar los derechos de la intimidad del teletrabajador y de la privacidad de su domicilio. El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador, los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste”*.

Asimetrías

Solo la Ley 27.555 de Argentina dispone el derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado.

Pese a las definiciones de teletrabajo, la Ley de Costa Rica y el proyecto de ley de Uruguay prevén un lugar de teletrabajo distinto al domicilio del teletrabajador.

Eje

Además de la regulación normativa del teletrabajo, y de los elementos particulares a negociar a través de convenios colectivos, no se debe perder de vista el eje de las políticas públicas para implementar el teletrabajo (tanto en el sector privado como en el sector público), como una modalidad para *conciliar trabajo y familia*.

Colofón

El teletrabajo, entendido como trabajo a distancia, resulta un medio central para cumplir las medidas de aislamiento por la pandemia.

Este medio provocó la ruptura de uno de sus principios básicos: el carácter voluntario, pues esta modalidad de trabajo se alteró en el contexto de la emergencia, y se volvió compulsivo y forzoso, con muchas medidas improvisadas para resolver cuestiones indispensables como el equipamiento y la organización del trabajo.

A partir de ahora: ¿cuáles serán los cambios inexorables en la organización del trabajo? ¿Hasta qué punto puede extenderse el teletrabajo? ¿Cómo serán las regulaciones para evitar sobrecargas de trabajo y mayor arbitrariedad empresaria?

Además, la crisis sanitaria se acompañó de una “revolución del cuidado”, develando condiciones muy precarias en el reconocimiento laboral de una actividad imprescindible.

¿Se dará cuenta de esta situación en las respuestas de los parlamentos, las administraciones laborales y las relaciones colectivas?

Finalmente, el informe de OIT y CEPAL destacan: *“Más allá de los posibles accidentes de trabajo, el teletrabajo también puede tener repercusiones importantes sobre el equilibrio psicológico del trabajador y, en varios países, se ha informado sobre un aumento de los casos de violencia de género vinculados a la cuarentena y, por lo tanto, al mundo laboral, cuando la vivienda constituye el lugar de trabajo”*.

Conclusiones preliminares

- Desde el punto de vista reactivo, la modalidad Teletrabajo no es prioritaria, es más, fue subestimada por algunos sectores, que definen sus líneas de intervención con base en la accidentabilidad.
- Desde una mirada proactiva, debemos ocuparnos del Teletrabajo, sobre todo en una de sus dimensiones más complejas como la prevención de riesgos del trabajo.
- Otros dos pilares que se deben apuntalar son la organización de esta modalidad, prestando especial atención a la jornada laboral, como asimismo a la “inspección del teletrabajo”, pensada como una fiscalización no intrusiva.
- Es menester brindar un marco jurídico apropiado para la modalidad de teletrabajo, a la par de implementar políticas públicas para el ejercicio de los derechos y el control de las obligaciones, que deben asumir los actores del mundo del trabajo.
- Respecto de la denominada “nueva normalidad” post pandemia, pensamos en los contenidos de la negociación colectiva en materia de teletrabajo, pues en temas no salariales, la eficacia y eficiencia de este procedimiento sigue siendo un desafío y un tema para profundizar.
- Coincidimos con la OIT (*Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe*) en que hubo una aceleración de los cambios en el trabajo debido a la pandemia, pues en el caso del teletrabajo se produjo una expansión por el confinamiento.
- La cooperación técnica en los países de América Latina y el Caribe sigue siendo un campo fértil, se puede y debe contribuir al desarrollo de normativas y políticas sobre teletrabajo.
- En tal sentido una red regional es vital para compartir los resultados.

Transcripción de artículos sobre Salud y Seguridad en el Teletrabajo

- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).

Artículo 7.- La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184).

VII. Seguridad y salud en el trabajo

19. La autoridad competente debería asegurar la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que los empleadores y los trabajadores a domicilio habrán de observar en materia de seguridad y salud. Siempre que sea posible, estas directrices deberían ser traducidas a los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.
20. Los empleadores deberían tener la obligación de:
 - (a) informar a los trabajadores a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador, señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar y, según proceda, facilitarles la formación necesaria;
 - (b) garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores a domicilio estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados y adoptar medidas razonables con el fin de velar por que sean objeto del debido mantenimiento;
 - (c) facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario.
21. Los trabajadores a domicilio deberían tener la obligación de:
 - (a) respetar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud;
 - (b) cuidar razonablemente de su seguridad y su salud, así como de las de otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo, incluida la correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición.
22. (1) El trabajador a domicilio que se niegue a realizar un trabajo respecto del cual tenga motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o su salud, debería ser protegido de las consecuencias indebidas de un modo compatible con la legislación y las condiciones nacionales. El trabajador debería informar cuanto antes al empleador acerca de la situación.

(2) En caso de peligro inminente y grave para la seguridad o la salud del trabajador a domicilio, de su familia o del público, constatado por un inspector del trabajo u otro funcionario encargado de la seguridad, debería prohibirse la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación.

- **Argentina.** Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.

Artículo 14.- Higiene y seguridad laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.

Reglamentación: El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, como Autoridad de Aplicación de la presente Ley, a través de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO, organismo descentralizado actuante en el ámbito del citado Ministerio, deberá elaborar un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables y de la eventual necesidad de incorporar al listado previsto en el artículo 6°, inciso 2 de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo, conforme el procedimiento previsto en la mencionada norma.

- **Argentina.** Resolución 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT): Procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones de la Leyes Nros. 19.587 y 24.557 a las y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo.⁴⁷

Art. 4° — Establécese que el empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial.

- **Belize.** Política de trabajo desde el hogar para el servicio público de Belize, Ministerio de la Función Pública (2020)

14. Salud y seguridad

- a) Los funcionarios públicos con condiciones de salud preexistentes serán considerados de manera prioritaria a la hora de activar la política de trabajo desde casa en situación de pandemia.
- b) Se espera que los funcionarios públicos mantengan el espacio de trabajo de su hogar de manera segura, libre de peligros para la seguridad. El ministerio / departamento puede proporcionar a cada trabajador a distancia una lista de verificación de seguridad que debe completarse al menos dos veces al año.
- c) Las lesiones sufridas por un funcionario público en una oficina en casa o en un lugar iniciado por un ministerio / departamento y junto con sus deberes laborales habituales están normalmente cubiertas por el manual de políticas de recursos humanos y las regulaciones vigentes de servicio público..

⁴⁷ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

- d) Cuando el trabajo desde casa es obligatorio por reglamentación durante una pandemia, el ministerio / departamento no es responsable de ninguna lesión en la oficina central.
- e) Los funcionarios públicos que trabajan a distancia son responsables de notificar a su ministerio / departamento de tales lesiones tan pronto como sea posible.
- f) El funcionario público es responsable de las lesiones sufridas por los visitantes al lugar de trabajo de su hogar.

- **Bolivia.** Resolución Ministerial 220/2020

Art. 9 g) Garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.

- **Brasil.** Ley 13.467 que modifica la consolidación de leyes laborales (2017)

Título II – Capítulo II Del Teletrabajo

Art. 75-E “El empleador debe instruir a los empleados, de manera expresa y conspicua, sobre las precauciones que deben tomarse para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo” y su párrafo único siguiente especifica que “El empleado debe firmar un término de responsabilidad comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionadas por el empleador”.

- **Chile.** Ley 21.220 (publicada el 26 de marzo de 2020) modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX “Del trabajo a distancia y teletrabajo” en el Título II del Libro I.

"Artículo 152 quáter M.- Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 152 quáter N.- Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios

de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225."

- **Chile.** Decreto Supremo 18/20 (Diario Oficial 3 de julio de 2020) aprobó el reglamento para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.220, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147206>
- **Chile.** Circular 3532/2020 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), imparte instrucciones respecto de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, <https://www.suseso.cl/612/w3-article-602215.html>
- **Chile.** Circular 3572/2021 de la SUSESO, modifica la Circular 3532/2020, <https://www.suseso.cl/612/w3-article-619437.html>, y conforme el Oficio 3049/2020 incorpora el Anexo 1 Autoevaluación trabajo a distancia o teletrabajo y el Anexo 2 Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo.
- **Colombia.** Decreto 884/2012 (incorporado al Decreto 1072/2015) reglamentario de la Ley 1221 promover y regular el Teletrabajo.

" Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública. Decreto 884/2012, art 8)".

"Artículo 2.2.1.5.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL, en coordinación con EL Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición origen de las contingencias que se lleguen a presentar. El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales -ARL- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado. (Decreto 884/2012, art 9)."

- **Costa Rica.** Ley 9738 para Regular el Teletrabajo.

"Art. 8 c) Informar sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente para esta materia"..

"Art. 10 Riesgos de trabajo En lo que respecta a los riesgos del trabajo, para el teletrabajo se aplicaran las pólizas previstas para el trabajo presencial y se regirá por lo dispuesto en la Ley N° 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Se consideran riesgos de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, los accidentes y las enfermedades que ocurran a los teletrabajadores con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

Se excluyen como riesgos del trabajo, en teletrabajo, los siniestros ocurridos en los términos del artículo 199 del Código de Trabajo y aquellos riesgos que no ocurran a las personas teletrabajadoras con ocasión o a consecuencia del trabajo que desempeñan".

- **Ecuador.** Acuerdo Ministerial MDT 2020-181 que expide las directrices para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo, conforme lo establecido en la Disposición Reformativa Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 y el Código del Trabajo.

Art. 4.- De las herramientas para el teletrabajo.- El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.

- **Guatemala.** Proyecto de Ley.

Artículo 12. Obligaciones especiales. Además de las obligaciones contenidas en la legislación laboral vigente, el empleador y el teletrabajador se encuentran sujetos a cumplir las siguientes obligaciones especiales:

a) El empleador debe proveer al teletrabajador los equipos, herramientas, programas, plataformas, sistemas y cualquier otro tipo de tecnología de la información y comunicación que sea indispensable para la ejecución de sus labores y control de cumplimiento de jornada de teletrabajo, así como capacitarlo para su uso adecuado. En los casos en que la relación laboral se desarrolle en un telecentro determinado, deberá garantizar las condiciones de salud y seguridad ocupacional aplicables de conformidad con la normativa nacional vigente y a la naturaleza de las labores.

b) El teletrabajador deberá conservar y restituir en buen estado los equipos provistos por el empleador, así como resguardar la confidencialidad y manejo

adecuado de la información utilizada para la prestación de sus servicios. En los casos en que la relación laboral se desarrolle en un telecentro determinado, deberá informar al empleador sobre los riesgos a la seguridad y salud que presentan sus labores.

- **El Salvador.** Decreto 600/2020 Ley de regulación del teletrabajo.

Art 15 - El teletrabajo únicamente modifica la forma de prestación de los servicios en los términos indicados en la presente ley, pero no afecta los derechos, garantías, beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores en virtud de las leyes, reglamentos, contratos colectivos o cualquier otra fuente de obligaciones laborales. La institución deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Si las actividades se realizan en la casa de habitación del trabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene respectiva. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Si las actividades se realizan en la casa de habitación del teletrabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene ocupacional respectiva, corresponderá además a las instituciones en su calidad de patrono o empleador garantizar la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador conforme a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.

- **México.** Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.

Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patronos tendrán las obligaciones especiales siguientes:

IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;

Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Transitorio Segundo.- El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.

- **Panamá.** Ley 126/2020 que establece y regula el Teletrabajo

Artículo 14. El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador.

El empleador informará a los teletrabajadores sobre las políticas de la empresa para el teletrabajo en materia de salud y seguridad personal, y ejecutará un programa en el que se supervise y capacite periódicamente el cumplimiento del correcto uso de pantallas, monitores, sistemas de audio, ergonomía en el uso de computadoras, condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del teletrabajador, y sobre todas las medidas preventivas que deban ser adoptadas.

Ver también Art. 9. Derecho al reconocimiento como accidente de trabajo, Art. 12. Capacitación a los teletrabajadores, Art. 13. Derecho al reconocimiento por parte de la Caja de Seguro Social de los accidentes de trabajo.

- **Panamá.** Decreto Ejecutivo Número 133/2020 reglamentario de la Ley de Teletrabajo

Artículo 6. Para los efectos de los riesgos profesionales, se incluyen los eventos que surjan en el lugar o lugares de prestación del servicio del teletrabajo, incluyendo el domicilio del trabajador, cuando esos eventos sean a causa de las labores que se ejecutan por cuenta de su empleador.

También se incluirán los accidentes de trabajo relacionados con el trabajo de guardia.

La Caja de Seguro Social será la encargada de investigar y determinar la naturaleza de los hechos, según las normas vigentes sobre la materia.

- **Paraguay** Ley 6738 CAPITULO III DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 14°. - DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: Son obligaciones del empleador a los efectos de la presente Ley sin perjuicio de las previstas en las demás disposiciones vigentes:

....

f) Informar a la persona teletrabajadora sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente para esta materia.

Artículo 15°. DEL RIESGO LABORAL. En todos los casos el empleador, deberá capacitar e informar por escrito al teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, así como las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Artículo 16°. DE LA SEGURIDAD LABORAL. El empleador es el responsable de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador; deberá informar al mismo sobre la política en materia de salud y seguridad en el trabajo y los protocolos de la empresa o la institución en este ámbito.

El teletrabajador podrá solicitar visitas de inspección de la autoridad competente en materia de salud y seguridad ocupacional, sin perjuicio de aquellas realizadas por el empleador.

La autoridad administrativa del trabajo regulará los mecanismos de inspecciones o visitas a los domicilios para verificar el cumplimiento de la salud y seguridad ocupacional del teletrabajador y deberá promover la adecuación de sus normas relativas a seguridad, higiene y medicina en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

- **Paraguay.** Resolución 598/2020 MTESS: Reglamenta Art. 20 Ley 6524 sobre régimen jurídico del teletrabajo

Artículo 10 - De la salud y seguridad ocupacional. El empleador es el responsable de la salud y la seguridad profesional del trabajador. El empleador debe informar al trabajador de la política en materia de salud y seguridad en el trabajo y los protocolos de la empresa en este ámbito.

- **Perú.** Decreto Supremo N° 10-2020 disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020

Artículo 8.- Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto En atención al principio de prevención establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatorias, y a efectos de cumplir con lo señalado en el numeral 18.1.2 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, el/la empleador/a debe:

8.1. Informar a el/la trabajador/a, a través de soporte físico o digital que permita dejar constancia de su debida comunicación, las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto, incluyendo aquellas medidas que el/la trabajador/a debe observar para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del trabajo remoto.

8.2. Especificar el canal a través del cual el/la trabajador/a pueda comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, o los accidentes de trabajo que hubieran ocurrido mientras se realice el trabajo remoto con el objeto de que el/la empleador/a le indique las medidas pertinentes a tomar. La comunicación al empleador/a sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo puede también ser realizada por cualquier persona con quien el/la trabajador/a comparta su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.

- **Perú.** Texto sustitutorio de la Ley 30.036

Artículo 12. Seguridad y salud en el teletrabajo

12.1 Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo que corresponda.

12.2 El empleador comunica al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.

12.3 El empleador, previo al inicio de las labores de teletrabajo, capacita al teletrabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud en el trabajo que debe tener presente para desempeñar sus labores.

Artículo 13. Concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo

En el caso que el teletrabajador necesite asistir a su centro de trabajo para efectuar actividades, tales como realizar consultas relacionadas con su vínculo laboral, el manejo de los sistemas o programas específicos que le permitan realizar su labor,

participar de las actividades de bienestar que organice el empleador, u otros: se debe coordinar previamente con su jefe inmediato o con el personal de la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, el cual debe brindar las facilidades de acceso a las instalaciones. Esta facultad del teletrabajador de ninguna manera significa afectar la modalidad de teletrabajo establecida.

- **República Dominicana.** Resolución 23/2020 del Ministerio de Trabajo, sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo.

NOVENO: Los lugares donde se realice el teletrabajo deberán cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por las normativas vigentes. Tanto el empleador como el teletrabajador deberán cumplir dichas disposiciones.

Corresponderá al Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI), incentivar el cumplimiento por parte de empleadores y teletrabajadores, ya sea a través del uso de guías o manuales de Políticas, normas y recomendaciones sobre la salud, seguridad e higiene en el trabajo, a los fines de que las partes adquieran los conocimientos necesarios para su cuidado en la prestación del servicio.

PARRAFO I: El empleador deberá informar a los teletrabajadores sobre los requisitos de seguridad e higiene del puesto de trabajo, las condiciones necesarias para la prestación del servicio, los riesgos específicos de su trabajo y sobre todo las medidas preventivas necesarias que se deban adoptar, en función de las normativas que dicte la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI), incentivar el cumplimiento por parte de empleadores y teletrabajadores. Es obligación del teletrabajador acatar estas medidas.

- **Uruguay.** Proyecto de Ley.

Artículo 11. (Seguridad e Higiene Laboral).- El teletrabajo no eximirá al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, a cuyos efectos podrá solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tendrá las facultades de fiscalización que le asigna la legislación vigente. Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador a falta de su consentimiento, la referida dependencia deberá solicitar judicialmente la inspección ocular del lugar.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará por vía reglamentaria las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la presente ley.

Artículo 13. (Accidentes laborales y enfermedades profesionales).- Serán aplicables a los teletrabajadores regulados por la presente ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.074, de 10 de agosto de 1989.

Transcripción de artículos sobre Inspección del Teletrabajo

- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).

Artículo 9

1. Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.

2. Deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación.

- **Recomendación sobre el trabajo a domicilio**, 1996 (núm. 184).

III. Control del trabajo a domicilio

8. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada, los inspectores de trabajo u otros funcionarios encargados de velar por la aplicación de las disposiciones que rigen el trabajo a domicilio deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en las que se realiza ese trabajo.

- **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.**

8) Salud y seguridad El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.

El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

- **Argentina.** Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Reglamentación: El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá delegar en las autoridades administrativas locales las tareas de registración previstas en el artículo 18 de la Ley, de modo tal de mantener la unidad del registro, bajo administración de las distintas jurisdicciones. Los requerimientos de información no alcanzarán a datos propios del giro comercial de la empresa.

La entidad sindical, dentro de su ámbito de representación, recibirá únicamente información correspondiente a la nómina de las personas que desarrollan las tareas,

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

las altas y las bajas. Esta limitación no rige respecto de las obligaciones contenidas en el Título II, Capítulo IV de la Ley N° 25.877 y sus modificatorias.

- **Bolivia.** Resolución Ministerial 220/20 de 24 de abril de 2020, “Reglamento de Implementación del Teletrabajo”.

Capítulo IV: Disposiciones finales

Disposición final primera: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, verificarán el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente reglamentación.⁴⁸

- **Brasil.** Ley 13.467 que modifica la consolidación de leyes laborales (2017)

Título II – Capítulo II Del Teletrabajo

Art. 75-E “El empleador debe instruir a los empleados, de manera expresa y conspicua, sobre las precauciones que deben tomarse para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo” y su párrafo único siguiente especifica que “El empleado debe firmar un término de responsabilidad comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionadas por el empleador”.

- **Chile.** Ley 21.220 (publicada el 26 de marzo de 2020) modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX “Del trabajo a distancia y teletrabajo” en el Título II del Libro I.

"Artículo 152 quáter M.- Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

- **Chile.** Decreto Supremo 18/20 (Diario Oficial 3 de julio de 2020) aprobó el reglamento para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo,

⁴⁸ El artículo 8 del reglamento en su punto V. dispone: El contrato de teletrabajo, deberá ser obligatoriamente refrendado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo a nivel nacional.

incorporado por la ley N° 21.220, en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147206>

TITULO III FISCALIZACION Y SANCIONES

Artículo 13.- La inspección, fiscalización y sanciones a las infracciones del presente reglamento serán efectuadas por la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a la Superintendencia de Seguridad Social y a otros servicios del Estado, en virtud de las leyes que los rijan.

- **Colombia.** Ley 1221 normas para promover y regular el Teletrabajo (2008).

"Artículo 5° - Implementación. Del gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a través del Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.

Artículo 7° Registro de teletrabajadores. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria".⁴⁹

- **Costa Rica.** Decreto 42083/2019 reglamentario de la Ley 9738.

"Artículo 10. Requisitos. Para obtener el reconocimiento como persona "El Empleador", deberá cumplir con lo siguiente:

- a) Demostración de aplicación y fomento de la modalidad de teletrabajo.
- b) No poseer infracciones laborales registradas ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, durante el año anterior al período para el que se postuló.
- c) Tener al menos el 10% de su planilla laborando bajo la modalidad de teletrabajo.
- d) No tener deudas con el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.
- e) Aportar certificación de pago al día con los tributos nacionales y municipales.
- f) Encontrarse al día con el pago de las cuotas patronales y obreras de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Artículo 11. Caducidad. El reconocimiento conservará su vigencia en favor de cualquier persona empleadora desde la fecha en que se otorgó el mismo, en el tanto la Dirección Nacional de Inspección no determine durante el ciclo inspectivo el incumplimiento de alguno de los supuestos contemplados en el artículo anterior, en cuyo caso el distintivo se caducará con la mera constatación de ello, sin necesidad de ulterior trámite".

- **Ecuador.** Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria.

"Art. 5.- Del registro de teletrabajo emergente: Para el sector público la Unidad de Administración del Talento Humano institucional deberá remitir al correo electrónico

⁴⁹ <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/formato-de-recoleccion-de-informacion-de-teletrabajadores>

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

infoteletrabajo@trabajo.gob.ec, el formulario de registro de teletrabajadores emergentes disponible en nuestra página web <http://www.trabajo.gob.ec/registro-4/>

Para los empleadores del sector privado, el registro lo deberán realizar en la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajo), editando el registro vigente de cada trabajador.

Con la información remitida, el Ministerio de Trabajo realizará el registro de los servidores públicos y trabajadores que se acogieron a esta modalidad."

- **El Salvador.** Decreto 600/2020 Ley de regulación del teletrabajo.

Art 15 - El teletrabajo únicamente modifica la forma de prestación de los servicios en los términos indicados en la presente ley, pero no afecta los derechos, garantías, beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores en virtud de las leyes, reglamentos, contratos colectivos o cualquier otra fuente de obligaciones laborales. La institución deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Si las actividades se realizan en la casa de habitación del trabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene respectiva. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Si las actividades se realizan en la casa de habitación del teletrabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene ocupacional respectiva, corresponderá además a las instituciones en su calidad de patrono o empleador garantizar la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador conforme a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.

- **Guatemala.** Proyecto de Ley.

Artículo 17. Ente rector. El Ministerio de Trabajo, será el ente rector responsable de la formulación de políticas, guías y programas que fomenten el teletrabajo en el sector privado. Con respecto al sector público, dicha función le corresponderá a la Oficina Nacional del Servicio Civil, a efecto de que las instituciones públicas implementen la modalidad de teletrabajo en el marco de su competencia.

Cada empresa o institución pública, deberán realizar las reformas de los Reglamentos Internos de Trabajo, para la aplicación de la modalidad del Teletrabajo.

Artículo 18. Reglamento. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Oficina Nacional del Servicio Civil, dentro de los 30 días siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, deberán emitir el reglamento de teletrabajo que contemple los requisitos y procedimientos necesarios para su implementación en el sector privado y público, respectivamente..

- **México.** Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.

Artículo 330-K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;
- II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo XII Bis Teletrabajo.

- **Panamá.** Ley 126/2020 que establece y regula el Teletrabajo

Artículo 5 (segundo párrafo). El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá revisar los contratos de trabajo que le presenten y hacer señalamientos para subsanar cualquier omisión o quebrantamiento del orden jurídico, mediante comunicación por escrito a las partes.

- **Paraguay.** Ley 6738 CAPITULO IV SISTEMAS DE CONTROL Y COMUNICACIÓN

Artículo 19°. DE LAS VISITAS DE CONTROL AL TELETRABAJADOR. Cuando el teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador, el empleador podrá realizar visitas con el objeto de controlar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional, así como el mantenimiento de los equipos informáticos previa notificación y calendarización acordada con el teletrabajador.

Las mismas podrán realizarse únicamente durante la jornada laboral y en presencia del teletrabajador o de la persona que éste designe.

En los casos de trabajo a domicilio el teletrabajador debe fijar un espacio físico, a fin de establecer medios de control o supervisión telemáticos, en especial cuando la modalidad adoptada sea online o en línea durante la jornada pactada.

- **Paraguay.** Ley 6738 CAPÍTULO VI DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO Y DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 27°. FUNCIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: El Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), sin perjuicio de sus demás atribuciones, en el marco de la presente ley tiene las siguientes funciones:

b) Promover la adecuación de sus normas relativas a seguridad, higiene y medicina en el trabajo a las características propias del objeto del contrato, conforme lo estipula el Libro Segundo, Título V De la Seguridad, Higiene y Comodidad en el Trabajo de la Ley N° 213/93 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” y las disposiciones relativas a la función pública.

.....

d) Elaborar las regulaciones que correspondan para la modalidad de teletrabajo y su correcta aplicación, atendiendo en especial los mecanismos de control, supervisión, salud y seguridad ocupacional, seguridad social, contratos y demás elementos laborales que se encuentran en el ámbito del teletrabajo.

- **Paraguay.** Resolución 598/2020 MTESS: Reglamenta Art. 20 Ley 6524 sobre régimen jurídico del teletrabajo

No dispone un artículo sobre inspección del teletrabajo

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como órgano del Poder Ejecutivo, es el encargado de tutelar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, es sus distintas dimensiones, especialmente de quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad, y en su carácter de Autoridad Administrativa del Trabajo le corresponde fiscalizar el cumplimiento de la Ley y la aplicación de las sanciones administrativas que pudieran derivar de la

Inobservancia o incumplimiento de la misma, conforme a lo previsto en la Ley N° 5.115/13 y el Código Laboral.

- **Perú.** Decreto Supremo N° 10-2020 disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera.- Fiscalización laboral

La inspección del trabajo ejerce las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales durante el Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria por la presencia del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, por lo que mantiene sus competencias de fiscalización y sanción por incumplimiento de las normas laborales generales y de las especiales que se emitan durante el Estado de emergencia para cautelar los derechos de los/as trabajadores/as.

Segunda.- Incorporación de la Novena Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias

Incorpórese la Novena Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias, en los siguientes términos:

“Novena.- Infracciones muy graves en el marco del Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria

En el marco del Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria, declarados por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y Decreto Supremo N° 008-2020-SA, constituyen infracciones administrativas muy graves que afectan el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, las siguientes.

a) Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentre exceptuada del Estado de Emergencia Nacional declarado por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción.

b) Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores/as considerados/as en el grupo de riesgo por los períodos de la emergencia nacional y sanitaria”.

- **Perú.** Texto sustitutorio de la Ley 30.036

Artículo 20. Inspección del teletrabajo

El Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la presente ley y su reglamento en los centros de trabajo, locales de entidades públicas y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral de teletrabajo, siempre que el empleador o entidad pública esté sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 21. Sanciones

La infracción a lo dispuesto por la presente ley es considerada como muy grave, conforme a los lineamientos de la Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y su reglamento.

- **República Dominicana.** Resolución 23/2020 del Ministerio de Trabajo, sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo.

DECIMO: Para verificar la correcta aplicación de esta resolución y las disposiciones legales vigentes en materia laboral, el Ministerio de Trabajo podrá realizar visitas al lugar en el que se ejecuta el teletrabajo. Dichas visitas tienen que ser consensuadas y previamente planificadas, de modo que se respete la intimidad de la residencia y se garantice la privacidad del teletrabajador, contando con la autorización expresa de éste.

DECIMO TERCERO: El Ministerio de Trabajo a través de sus áreas correspondientes, velará por el cumplimiento efectivo de la presente resolución, con fines de tutelar los derechos y obligaciones de los teletrabajadores y sus empleadores.

Opciones de política del G20 para mejorar los marcos regulatorios para los acuerdos de trabajo remoto⁵⁰

La pandemia del COVID-19 supuso una importante aceleración de la transformación digital tanto en los mercados laborales como en las sociedades, lo que trajo consigo beneficios y riesgos. Mientras nos adaptamos a los grandes cambios resultantes de esta transformación, debemos seguir respetando los derechos laborales y la legislación y mejorar la productividad empresarial sostenible. Por lo tanto, seguimos comprometidos con la configuración de una transformación digital y un futuro del trabajo inclusivos, justos, sostenibles y centrados en el ser humano, adoptando medidas para facilitar las transiciones de los empleados, los autónomos y los empleadores que se adaptan al mundo del trabajo, que cambia rápidamente. Para ello, seguiremos promoviendo el empleo de calidad, el trabajo decente, la protección social adecuada para todos, las condiciones de trabajo seguras y saludables, el diálogo social, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y teniendo en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Además, trataremos de garantizar que los trabajadores no se vean privados de sus derechos laborales y de las prestaciones de protección social debido a una clasificación errónea de su situación laboral.

A raíz de los avances tecnológicos, los cambios normativos y los cambios en las preferencias de la sociedad, el empleo a través de plataformas digitales ha aumentado considerablemente en los últimos años. Las restricciones impuestas a las actividades económicas y sociales a causa de la pandemia de COVID-19 también han aumentado drásticamente el uso de acuerdos de trabajo a distancia para los empleados. Estos cambios requerirán adaptaciones, incluso a través de marcos normativos sensibles y justos, el diálogo social y la cooperación en el lugar de trabajo, así como esfuerzos para reducir las disparidades en el acceso digital, respetando al mismo tiempo las normas internacionales del trabajo pertinentes y promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, con el fin de ayudar a aprovechar plenamente el potencial de las nuevas tecnologías, mejorar y proteger las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados.

⁵⁰ <https://www.g20.org/wp-content/uploads/2021/06/G20-2021-LEM-Declaration.pdf>

Sobre la base de las Prioridades del G20 sobre el Futuro del Trabajo (Bad Neuenahr, 2017), los Principios Políticos del G20 para Promover la Formalización Laboral y el Trabajo Decente en el Futuro del Trabajo y en la Economía de Plataforma (Mendoza, 2018), las Opciones Políticas del G20 para Adaptar la Protección Social para Reflejar los Patrones de Trabajo Cambiantes (Riad, 2020), nuestros otros compromisos anteriores, y teniendo en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, acordamos un conjunto de opciones de política que pueden ayudar a dar forma a futuros cambios de política, incluida la reglamentación, para apoyar a quienes realizan trabajo a distancia y trabajo en plataformas, como se establece a continuación, según sea apropiado para nuestras circunstancias nacionales y que se desarrollará y aplicará en cooperación con los interlocutores sociales a través del diálogo social, y con el apoyo de las organizaciones internacionales pertinentes, incluidas la OCDE y la OIT.

Condiciones y acuerdos de trabajo a distancia para los empleados

Teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, los marcos institucionales y las prioridades, consideraremos las siguientes acciones para permitir que los empleados se beneficien de las oportunidades que ofrece el trabajo a distancia, promoviendo al mismo tiempo el trabajo decente y la protección social para todos. Estas acciones promoverán:

- enmarcar el trabajo a distancia mediante disposiciones legales, convenios colectivos, directrices reglamentarias o normas de organización, según proceda;
- la reversibilidad del trabajo a distancia voluntario, de modo que los empleados que trabajan a distancia (en adelante: trabajadores a distancia) que deseen volver a trabajar en los locales de sus empleadores puedan hacerlo, en consonancia, cuando proceda, con las restricciones nacionales de la COVID-19;
- acuerdos contractuales claros y transparentes, respetando plenamente la legislación sobre las condiciones de trabajo;
- un equilibrio saludable entre la vida laboral y la personal, incluida la importancia de que los trabajadores desconecten;
- garantizar la privacidad y la protección de los datos de los trabajadores a distancia, reconociendo al mismo tiempo la necesidad de los empresarios de controlar el rendimiento de los trabajadores;
- proporcionar a los trabajadores a distancia la información pertinente sobre las actividades de vigilancia y control, teniendo en cuenta los principios establecidos por el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores de la OIT;
- la plena conformidad del trabajo a distancia con la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo y la orientación a los empresarios sobre la información y formación de los trabajadores a distancia en materia de salud y seguridad;
- garantizar que los trabajadores tengan acceso a herramientas digitales seguras para poder trabajar a distancia, sin tener que afrontar costes adicionales indebidos;
- la igualdad de trato entre los trabajadores a distancia y los que no lo son en lo que respecta a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, así como la remuneración y el acceso a una protección social adecuada, incluidas las vacaciones pagadas y el diálogo social;

- igualdad de oportunidades para los trabajadores a distancia y no a distancia en términos de formación, recualificación y mejora de las competencias, oportunidades de ascenso y prácticas de trabajo flexibles;
- la igualdad de trato entre los trabajadores a distancia y los que no lo son en lo que respecta al acceso a la educación, la formación y el cuidado de los niños, así como al cuidado de las personas mayores o dependientes;
- la igualdad de trato para todos por razones de género y edad en el acceso a condiciones de trabajo decente y protección social del trabajo a distancia, para evitar que el trabajo a distancia cree una mayor segmentación en el mercado laboral.

Lineamientos sobre teletrabajo en el ámbito del MERCOSUR

Promover los siguientes lineamientos para la implementación de la modalidad teletrabajo, definida como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones para trabajar fuera de las instalaciones del empleador:

1. **Derechos y obligaciones**
Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las trabajadoras y los trabajadores que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.
2. **Jornada de teletrabajo**
La jornada de teletrabajo no podrá ser superior a ocho horas diarias, en conformidad con las legislaciones nacionales vigentes en los Estados Partes y lo dispuesto en el convenio o acuerdo colectivo de trabajo.
3. **Derecho a la desconexión digital**
Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo tendrán derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias.
4. **Derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado**
Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.
5. **Principio de Voluntariedad**
El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.
6. **Principio de Reversibilidad**

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

7. Provisión de elementos de trabajo

El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

8. Compensación de gastos

Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo tendrán derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

9. Capacitación

El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo.

10. Derechos colectivos

Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajen en forma presencial.

11. Representación sindical

La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios.

Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

12. Salud y seguridad en el teletrabajo

Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo tendrán derecho a una protección adecuada en materia de salud y seguridad en el teletrabajo, conforme las características propias de esta modalidad

13. Sistema de Control y Derecho a la Intimidad

Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

14. Negociación colectiva

Los aspectos específicos, de los lineamientos antes enunciados, se podrán establecer en el marco de las negociaciones colectivas.

Bibliografía

- Alvarez, Paola (2018) Teletrabajo en la Experiencia Extranjera Los casos de Argentina, Brasil, Bélgica, España, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Italia y Portugal.
- Autores varios (2020) Guía de medidas laborales frente al COVID-19 en Iberoamérica, 1ª edición, Grupo Editorial Tirant Lo Blanch.
- Biblioteca del Congreso de la Nación (2019) Dossier Legislativo Teletrabajo. Antecedentes Parlamentarios. Legislación Internacional, Nacional y Provincial. Instrumentos Nacionales. Doctrina y Jurisprudencia.
- Biblioteca del Congreso de la Nación (2020) Teletrabajo. Compilación bibliográfica.
- Cataño Sara y Gómez Natalia (2014) El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. Revista CES Salud Pública Volumen 5 N° 1.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo –CLAD- (2020) Disposiciones normativas sobre el teletrabajo en los países CLAD como consecuencia de la Pandemia,
- Eurofound y OIT (2019), Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y OIT, Santiago
- Jiménez Bernardino, Angel Ernesto (2013) Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina, Universidad de Guadalajara, México.
- OEA (2020) Portafolio de respuestas de Ministerios de Trabajo al COVID-19.
- OIT – CEPAL (2020) Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe.
- OIT – Eurofound (2019) Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral.
- OIT (2021) El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente.
- OIT (2021) Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición Estimaciones actualizadas y análisis 25 de enero de 2021.
- OIT (2020) Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe.
- OIT (2020) Nota informativa: Mesa virtual de diálogo: Seguridad y salud en el trabajo.
- OIT (2020) Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica.
- OIT (2020) Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang--es/index.htm
- OIT (2020) Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19.
- OIT (2020) Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.a reunión, 2020 (IX. Sectores en los que habitualmente se utiliza el trabajo a domicilio, 1. Teletrabajo, p/ 250)
- OIT (2016) Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

- Quintanilla Navarro, Raquel Yolanda (2017) El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura, OIT.
- Thibaud, Tomás (2014) Teletrabajo. Normativa aplicable en Argentina y análisis del tema en el derecho comparado, Trabajo elaborado para Derecho Laboral en la maestría Derecho Empresario, Universidad Austral, Buenos Aires.
- Ushakova, Tatsiana (2015) El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?, , Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo, Volumen 3, núm. 4, octubre-diciembre.
- Ushakova, Tatsiana (2017) Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia, OIT.

Anexos

- Transcripción de artículos sobre Salud y Seguridad en el Teletrabajo
- Transcripción de artículos sobre Inspección del Teletrabajo
- Opciones de política del G20 para mejorar los marcos regulatorios para los acuerdos de trabajo remoto (2021)
- Reseña informe técnico OIT - OMS Seguridad y salud en el teletrabajo (2021)
- Resumen Ley Modelo del PARLATINO para regular el trabajo a distancia (2022) Lineamientos sobre Teletrabajo en el ámbito del MERCOSUR
- Gran Anexo, transcripción de leyes, decretos y resoluciones

GRAN ANEXO

Transcripción de las siguientes leyes, decretos y resoluciones:

- Argentina: Ley 27.555
- Bolivia: Decreto Supremo 4570/2021
- Brasil: Leyes 13.467 y 12.551
- Chile: Ley 21.220
- Colombia: Ley 1221
- Costa Rica: Ley 9738/2019
- Cuba: Resolución 71/2021 MT
- Ecuador: Acuerdo Ministerial MDT-2020-181
- El Salvador: Decreto 600/2020
- Guatemala (*iniciativa pendiente de aprobación, no se transcribe*)
- México: Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo
- Panamá: Ley 126
- Paraguay: Ley 6.738
- Perú: Ley 30.036
- Puerto Rico: Ley 36 enmendada
- República Dominicana: Resolución 23/2020 MT
- Uruguay: Ley 19.978
- Parlatino: Ley Modelo

REPUBLICA ARGENTINA**Ley 27.555 del régimen legal del contrato de teletrabajo**

Publicada en el Boletín Oficial del 14 de agosto de 2020

Artículo 1° - Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Artículo 2° - Incorpórese al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Capítulo VI

Del Contrato de Teletrabajo

Artículo 102 bis: Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.

Artículo 3° - Derechos y obligaciones. Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

Artículo 4° - Jornada laboral. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Artículo 5° - Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Artículo 6° - Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Artículo 7° - Voluntariedad. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.

Artículo 8° - Reversibilidad. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

Artículo 9° - Elementos de trabajo. El empleador debe proporcionar el equipamiento - hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Artículo 10.- Compensación de Gastos. La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias.

Artículo 11.- Capacitación. El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Artículo 12.- Derechos colectivos. Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quiénes trabajen en forma presencial.

Artículo 13.- Representación sindical. La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley 23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

Artículo 14.- Higiene y seguridad laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.

Artículo 15.- Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

Artículo 16.- Protección de la Información Laboral. El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

Artículo 17.- Prestaciones transnacionales. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Artículo 19.- Régimen de transitoriedad. La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Artículo 20.- Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

La Ley 27.555 entró en vigencia el 1° de abril del 2021.

Enlace de actualización:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=341093>

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Decreto Supremo 4570/2021

Publicado en la Gaceta Oficial del 18 de agosto de 2021

CONSIDERANDO:

Que el numeral 2 del Parágrafo I del Artículo 46 de la Constitución Política del Estado, determina que toda persona tiene derecho a una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias. Asimismo, el Parágrafo II del citado Artículo, establece que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

Que los Parágrafos I y II del Artículo 48 del Texto Constitucional, disponen que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio; y las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

Que el Parágrafo II del Artículo 103 de la Constitución Política del Estado, señala que el Estado asumirá como política la implementación de estrategias para incorporar el conocimiento y aplicación de nuevas tecnologías de información y comunicación.

Que el Artículo 1 de la Ley General de Trabajo, determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola que será objeto de disposición especial. Se aplica también, a las explotaciones del Estado y cualesquiera asociación pública o privada, aunque no persigan fines de lucro, salvo las excepciones que se determinen.

Que el Artículo 2 de la Ley General de Trabajo, establece que Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados; todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por prestar servicios de índole material o manual, comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.

Que la Ley N° 2027, de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público, tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública.

Que el Artículo 4 de la Ley N° 2027, dispone que servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la citada Ley. El término servidor público, se refiere a funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Que el Artículo 6 de la Ley N° 2027, señala que no están sometidos al mencionado Estatuto ni a la Ley General del Trabajo, aquellas personas que, con carácter eventual o para la prestación de servicios específicos o especializados, se vinculen contractualmente con una entidad pública, estando sus derechos y obligaciones regulados en el respectivo contrato y ordenamiento legal aplicable y cuyos procedimientos, requisitos, condiciones y formas de contratación se regulan por las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios.

Que el numeral 2 del Artículo 6 del Decreto Ley N° 16998, de 2 de agosto de 1979, General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, establece como obligación de los empleadores, entre otras, la de adoptar medidas de orden técnico para proteger la vida e integridad tanto física como mental de los trabajadores a su cargo.

Que el Decreto Supremo N° 4218, de 14 de abril de 2020, regula el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación - TIC en los sectores público y privado.

Que es necesario regular la aplicación de condiciones especiales en las relaciones de trabajo y en la prestación de servicios mientras dure la pandemia por la COVID-19, las cuales no requieran ser de manera presencial, sino que, permitan el uso y aprovechamiento de las TIC, así también puedan ser desarrolladas en lugares distintos de los establecimientos o instalaciones de la empresa o establecimiento laboral, que a su vez garanticen el respeto de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores.

**EN CONSEJO DE MINISTROS,
DECRETA:**

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- (OBJETO). El presente Decreto Supremo tiene por objeto normar la aplicación de las condiciones especiales de trabajo, en las relaciones laborales y la prestación de servicios de los sectores público y privado, durante la pandemia de la COVID-19.

ARTÍCULO 2.- (CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO). Constituyen condiciones especiales de trabajo, aquellas modificaciones referidas al horario o lugar para la realización del trabajo o prestación del servicio, los cuales no deben exceder el marco de razonabilidad, no deben implicar afectación a las condiciones generales estipuladas previamente, como tampoco pueden ser determinadas como una sanción o mecanismo de amedrentamiento.

ARTÍCULO 3.- (ÁMBITO DE APLICACIÓN).

Las condiciones especiales de trabajo podrán ser aplicables a:

- a) Las relaciones laborales nuevas o ya existentes, sujetas al ámbito de la aplicación de la Ley General del Trabajo;
- b) La prestación de servicios nuevos o ya existentes, sujetas a la aplicación de la Ley del Estatuto del Funcionario Público;
- c) La prestación de servicios nuevos o ya existentes, de personal eventual y consultores individuales de línea del sector público.

ARTÍCULO 4.- (EXCLUSIONES).

I. Las condiciones especiales de trabajo no son aplicables al personal de las Fuerzas Armadas, Policía Boliviana, Servicios de Salud, Servicios Públicos u otros que, por la naturaleza de sus funciones deban realizar las mismas en las dependencias establecidas por el empleador.

II. Sin perjuicio de la exclusión prevista en el Parágrafo anterior, estas condiciones especiales de trabajo, podrán ser aplicadas al personal administrativo de las Fuerzas Armadas, Policía Boliviana, Servicios de Salud y Servicios Públicos.

ARTÍCULO 5.- (IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES LABORALES O SERVICIOS).

Las condiciones especiales de trabajo podrán ser realizadas en aquellas actividades que, por su naturaleza y características así lo permitan y siempre que no afecte a otras áreas o servicios que presta la empresa o establecimiento laboral del sector privado, o empresa o institución del sector público.

ARTÍCULO 6.- (PROTECCIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES).

I. La trabajadora o el trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público que realicen su actividad laboral o prestación de servicios en cualquiera de las condiciones especiales reguladas por el presente Decreto Supremo, no podrá sufrir perjuicio o desmedro alguno de las condiciones laborales inicialmente acordadas.

II. La remuneración que perciba la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, no podrá ser afectada por la adopción de alguna de las condiciones especiales de trabajo.

ARTÍCULO 7.- (ACCESO A LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA O ENTIDAD).

La trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, sujeto a las normas del presente Decreto Supremo, tendrá el derecho de acceder a las instalaciones de la empresa o establecimiento laboral y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

ARTÍCULO 8.- (EQUIPOS Y HERRAMIENTAS).

I. En caso de adoptarse las condiciones especiales de trabajo, el empleador podrá proveer los equipos y/o herramientas necesarias para su desarrollo.

II. En el sector público la asignación de equipos y herramientas deberá ser realizada conforme a las previsiones establecidas en las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios - NB-SABS y/o normas y reglamentos específicos y normativa interna de cada empresa o institución del sector público.

III. La trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, serán responsables del cuidado y custodia de los equipos y/o herramientas entregados para la ejecución del trabajo; en caso de extravío o daño de los mismos, debiendo cubrir el costo de la reparación o reposición.

ARTÍCULO 9.- (FORMAS).

I. Las condiciones especiales de trabajo podrán acordarse de las siguientes formas:

1. Continua: Se realiza fuera de las instalaciones de la empresa o establecimiento laboral del sector privado, o empresa o institución del sector público, de manera continua en días laborales;
2. Alternada: Se realiza fuera de las instalaciones de la empresa o establecimiento laboral del sector privado, o empresa o institución del sector público, alternando los días y las horas laborales.

II. Lo descrito en el anterior Parágrafo, deberá respetar la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso y otros derechos que tuviese la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público.

ARTÍCULO 10.- (REVERSIBILIDAD). Cuando la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, hubiere pasado a las condiciones especiales de trabajo, deberá volver a prestar sus servicios de forma presencial a pedido del empleador, excepto en los siguientes casos:

- a) Si el contrato de trabajo se hubiese modificado permanentemente por acuerdo entre las partes hacia la condición especial de trabajo;
- b) Si por disposición de autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial.

ARTÍCULO 11.- (CONFIDENCIALIDAD). La trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, es responsable de la custodia y uso de la información, tanto la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada en aplicación de las condiciones especiales de trabajo.

**CAPÍTULO II
TELETRABAJO**

ARTÍCULO 12.- (DEFINICIÓN). La condición especial de teletrabajo, es aquella en que la actividad laboral o prestación de servicios es realizada de manera no presencial mediante la utilización de Tecnologías de Información y Comunicación - TIC's o herramientas análogas, para facilitar la comunicación entre el empleador y la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público.

ARTÍCULO 13.- (CARACTERÍSTICAS).

I. La aplicación de esta condición especial es voluntaria, y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes, el cual deberá constar por escrito, mediante mecanismos idóneos de prueba.

II. El teletrabajo puede acordarse como parte de la descripción inicial de la condición de trabajo o puede incorporarse posteriormente.

III. El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

IV. La aplicación de esta condición especial de trabajo no puede vulnerar derechos de las partes y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación laboral.

V. El teletrabajo podrá ser aplicado de forma preferente para las personas en situación de vulnerabilidad, mayores de sesenta y cinco (65) años, mujeres embarazadas y personas con patología crónica, de acuerdo a sus actividades y naturaleza de sus funciones.

ARTÍCULO 14.- (IMPOSIBILIDAD).

I. Cuando la naturaleza de las labores de la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público imposibilite la adopción del teletrabajo, el empleador no podrá hacer uso de esta condición especial de trabajo.

II. Cuando la naturaleza de la labor ejecutada no permita la adopción de esta condición especial de trabajo, o la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público se vea imposibilitada de ejecutarla por circunstancias particulares y no atribuibles al mismo; éstas deberán ser informadas de inmediato al empleador. De comprobarse tales circunstancias por parte del empleador, no se podrá hacer uso de esta condición.

III. Las causales de imposibilidad de teletrabajo establecidas en el presente Artículo, bajo ningún concepto son causales de terminación de la relación laboral.

ARTÍCULO 15.- (JUSTIFICACIÓN DE LA IMPOSIBILIDAD). La trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, imposibilitado de ejecutar sus labores a través de teletrabajo, deberá informar de manera inmediata al empleador dicha imposibilidad, debidamente justificada.

**CAPÍTULO III
TRABAJO A DISTANCIA**

ARTÍCULO 16.- (DEFINICIÓN). La condición especial de trabajo a distancia, es aquella en que la actividad laboral o prestación de servicio se realiza total o parcialmente, en lugar o lugares distintos de los establecimientos o instalaciones de la empresa o establecimiento laboral del sector privado, o empresa o institución del sector público, sin supervisión directa e inmediata del empleador.

ARTÍCULO 17.- (CARACTERÍSTICAS).

I. La aplicación de esta condición especial es voluntaria, y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes, el cual deberá constar por escrito, mediante mecanismos idóneos de prueba.

II. El trabajo a distancia puede acordarse como parte de la descripción inicial de la condición de trabajo o puede incorporarse posteriormente.

III. El trabajo a distancia no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral.

IV. El trabajo a distancia no puede vulnerar derechos de las partes y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación laboral.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

V. Las partes deberán determinar el lugar donde la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, desarrollará sus labores.

VI. El empleador deberá implementar un mecanismo de control de jornada de trabajo a distancia.

CAPÍTULO IV CONTROL Y VERIFICACIÓN

ARTÍCULO 18.- (MEDIDAS CORRECTIVAS). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, cuando evidencie que la realización de la actividad laboral en aplicación de las condiciones especiales de trabajo resulte perjudicial o lesiva a los derechos de la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, determinará las medidas correctivas que considere convenientes, a efectos de restituir los derechos que pudiesen ser vulnerados.

ARTÍCULO 19.- (VERIFICACIÓN). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en el marco de sus competencias y atribuciones podrá realizar la verificación in situ de la correcta aplicación de las condiciones especiales de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es el responsable de emitir la reglamentación para la aplicación del presente Decreto Supremo en el sector público y privado, en el plazo de hasta treinta (30) días calendario computables a partir de su publicación.

DISPOSICIONES ABROGATORIAS Y DEROGATORIAS

DISPOSICIONES ABROGATORIAS.- Se abroga el Decreto Supremo N° 4218, de 14 de abril de 2020.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS.- Se derogan los incisos c), d) y e) del Parágrafo II del Artículo 8 del Decreto Supremo N° 4451, de 13 de enero de 2021.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- Los actos, contratos o convenios colectivos emitidos, durante la vigencia del Decreto Supremo N° 4218, deberán adecuarse a las previsiones del presente Decreto Supremo.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- La implementación del presente Decreto Supremo no comprometerá la asignación de recursos adicionales del Tesoro General de la Nación - TGN.

Los señores Ministros de Estado en sus respectivos Despachos, quedan encargados de la ejecución y cumplimiento del presente Decreto Supremo.

Es dado en la Casa Grande del Pueblo de la Ciudad de La Paz, a los dieciocho días del mes de agosto del año dos mil veintiuno.

FDO. LUIS ALBERTO ARCE CATACTORA

Fuente: <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/buscar/4570>

Reglamentación: Resolución Ministerial N° 864/21 de 17 de septiembre de 2021, del Ministerio de Trabajo, aprueba el “Reglamento para la aplicación e implementación de las condiciones especiales de teletrabajo y trabajo a distancia y los procedimientos de verificación y aplicación de medidas correctivas”.

Fuente: <https://www.mintrabajo.gob.bo/wp-content/uploads/2021/09/RESOLUCION-MINISTERIAL-No-864-2021.pdf>

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Publicada en el Diário Oficial da União de 14 de julho de 2017.

“ TÍTULO II

.....

CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO

‘ Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.’

‘Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.’

‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.’”

“Art. 134.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.” (NR)

Fuente: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011

Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

Publicada en el Diário Oficial da União de 16 de dezembro de 2011

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Fuente: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm

REPUBLICA DE CHILE

Ley 21.220 modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia

Publicada en el Diario Oficial del 26 de marzo de 2020

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1. En el artículo 22:

a) Reemplázase, en el inciso segundo, la expresión "en su propio hogar" por "en su domicilio".

b) Intercálase en el inciso cuarto, a continuación del vocablo "medios", la expresión "tecnológicos,".

2. Incorpórase el siguiente Capítulo IX en el Título II del Libro I:

"Capítulo IX

DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 152 quáter G.- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

Artículo 152 quáter H.- Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Artículo 152 quáter I.- En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Artículo 152 quáter J.- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Artículo 152 quáter K.- Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

Artículo 152 quáter L.- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Artículo 152 quáter M.- Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 152 quáter N.- Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.

Artículo 152 quáter Ñ.- El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

Artículo 152 quáter O.- Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan."

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo.

Artículo segundo.- Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. El reglamento señalado en el artículo 152 quáter M deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N° 16.744 y dictarse en el plazo de treinta días contado desde la publicación de la presente ley.

Artículo tercero.- Transcurrido un año de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, ello sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 24 de marzo de 2020.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- María José Zaldívar Larraín, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Atentamente, Fernando Arab Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

Fuente: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Reglamentación: Decreto 18/2020 que aprueba el reglamento para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.220, <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147206>.

REPUBLICA DE COLOMBIA

Ley 1221 por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo

Publicada en el Diario Oficial de 16 de julio de 2008

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 1°. OBJETO. La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Artículo 2°. DEFINICIONES. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Artículo 3°. POLÍTICA PÚBLICA DE FOMENTO AL TELETRABAJO. Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes:

Infraestructura de telecomunicaciones.

Acceso a equipos de computación.

Aplicaciones y contenidos.

Divulgación y mercadeo.

Capacitación.

Incentivos.

Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.

PARÁGRAFO 1o. Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).

Artículo 4°. RED NACIONAL DE FOMENTO AL TELETRABAJO. Créase la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual harán parte:

- a) Entidades públicas del orden Nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad;
- b) Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional;
- c) Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional;
- d) Cafés Internet;
- e) Organismos y/o asociaciones profesionales.

PARÁGRAFO. Las funciones y funcionamiento de la Red Nacional de Fomento al Trabajo, serán definidas en la Política Pública de Fomento al Trabajo de que habla el artículo tercero de la presente ley.

El Ministerio de la Protección Social ejercerá la coordinación general de la red de la que trata el presente artículo.

Artículo 5°. IMPLEMENTACIÓN. El gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a través del Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional

de Aprendizaje, SENA. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.

Artículo 6°. GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES.

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;

b) A protección de la discriminación en el empleo;

c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;

d) La remuneración;

e) La protección por regímenes legales de seguridad social;

f) El acceso a la formación;

g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;

h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

PARÁGRAFO. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Artículo 7°. REGISTRO DE TELETRABAJADORES. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

Artículo 8°. REGLAMENTACIÓN. El Gobierno Nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley, reglamentará lo pertinente para el cumplimiento de la misma.

Artículo 9°. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Fuente: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

Reglamentación: Decreto 884 de 2012, aspectos laborales del teletrabajo y componente tecnológico,

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto_0884_de_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077

REPUBLICA DE COSTA RICA**Ley para regular el teletrabajo N° 9738**

Publicado en La Gaceta del 30 de setiembre de 2019

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

ARTÍCULO 1- Objeto. La presente ley tiene como objeto promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

ARTICULO 2- Ámbito de aplicación y acceso voluntario. Queda sometido al ámbito de aplicación de la presente ley, tanto el sector privado como toda la Administración Pública, tanto centralizada como descentralizada, incluyendo aquellos entes pertenecientes al régimen municipal, así como las instituciones autónomas y semiautónomas, las empresas públicas y cualquier otro ente perteneciente al sector público.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley N° 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral. Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente. Únicamente quien lo acuerde posteriormente puede solicitar la revocatoria sin que ello implique perjuicio o ruptura de la relación laboral bajo las condiciones que se establecen en esta ley, dicha solicitud deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación, siempre y cuando sea justificado y siga un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 3- Definiciones

a) Teletrabajo: modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo.

b) Persona teletrabajadora: persona protegida por esta regulación, que teletrabaja en relación de dependencia o subordinación.

c) Telecentro: espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura, que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilita el

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño.

d) Teletrabajo domiciliario: se da cuando las personas trabajadoras ejecutan sus actividades laborales desde su domicilio.

e) Teletrabajo móvil: se da cuando las personas trabajadoras realizan sus funciones de manera itinerante, ya sea en el campo o con traslados constantes, con ayuda del uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables.

ARTÍCULO 4- Fomento del teletrabajo. Para el cumplimiento de lo establecido en esta ley, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación intersectorial con las diferentes instituciones del Gobierno que tengan relación directa o indirecta con el tema, formulará y le dará seguimiento a la política pública para el fomento del teletrabajo, en todos los campos, definiendo como prioridad los siguientes objetivos:

a) Promover desarrollo social en los territorios, por medio de la práctica del teletrabajo.

b) Desarrollar acciones formativas para el fomento del teletrabajo.

c) Incentivar, a través del diálogo tripartito, la creación de alianzas entre el sector público, el sector sindical y el sector empresarial, nacionales e internacionales, para el fomento del teletrabajo.

d) Impulsar el teletrabajo en los grupos socioeconómicamente vulnerables y en las personas con responsabilidades de cuidado.

e) Proveer las condiciones necesarias para que las diferentes regiones del país puedan ser atractivas e idóneas para la implementación del teletrabajo.

ARTÍCULO 5- Reconocimientos gubernamentales para el fomento del teletrabajo. El Gobierno de la República, por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, otorgará un reconocimiento para aquellas empresas o instituciones que implementen exitosamente la modalidad del teletrabajo como mecanismo para mejorar la movilidad urbana, aportar a la modernización de nuestras ciudades y promover el desarrollo sostenible de nuestro país. La forma de otorgar dicho reconocimiento y las reglas para acceder a él serán establecidas en el reglamento de la presente ley, tomando en cuenta que no podrán ser de carácter económico.

ARTÍCULO 6- Reglas generales. El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona teletrabajadora, quien mantiene los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables con las de la persona teletrabajadora en las instalaciones físicas de la persona empleadora, de conformidad con la normativa aplicable a cada relación establecida entre ellos, la cual, para efectos de la presente ley, se ajustará a las siguientes reglas generales:

a) Cuando el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial de las funciones del puesto, la persona empleadora y la persona teletrabajadora deberán suscribir conjuntamente un acuerdo voluntario, en el que se establecerá la información con las condiciones necesarias para la realización de sus funciones bajo esta modalidad de trabajo.

b) Ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, en lo que respecta a la jornada laboral.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

c) El horario de la persona teletrabajadora podrá ser flexible dentro de los límites establecidos en el inciso b), siempre y cuando sea previamente acordado con su jefatura y no afecte el normal desarrollo de las actividades y los procesos de trabajo.

d) Los criterios de medición, evaluación y control de la persona teletrabajadora serán previamente determinados en el acuerdo o adenda a suscribir, y deberán ser proporcionales a los aplicados en su centro de trabajo.

e) La incorporación a la modalidad del teletrabajo es voluntaria tanto para la persona trabajadora como para la persona empleadora. La persona empleadora tiene la potestad de otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente, con fundamento en las políticas y los lineamientos emitidos al efecto; dicha revocatoria deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación y aplica únicamente cuando la modalidad de teletrabajo haya sido acordada con posterioridad al inicio de la relación laboral.

f) No podrá utilizarse el teletrabajo como medio para propiciar tratos discriminatorios en perjuicio de las personas trabajadoras. Las personas teletrabajadoras tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera administrativa y profesional que sus homólogos que laboran en las instalaciones físicas de la persona empleadora.

g) En los casos en que la modalidad de teletrabajo sea una condición acordada desde el inicio de la relación laboral, la persona teletrabajadora no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones físicas de la persona empleadora, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado.

ARTÍCULO 7- Contrato o adenda de teletrabajo. Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, la persona empleadora y la persona teletrabajadora deberán suscribir un contrato de teletrabajo, el cual se sujete a esta ley y a las demás disposiciones que norman el empleo en Costa Rica. En este deberán especificarse, de forma clara, las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes. En caso de que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, lo que procede es realizar una adenda a este con las condiciones previstas en la presente ley.

ARTÍCULO 8- Obligaciones de las personas empleadoras. Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para las personas empleadoras las siguientes:

a) Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, el valor de la energía determinado según la forma de mediación posible y acordada entre las partes y los viáticos, en caso de que las labores asignadas lo ameriten. La disposición anterior podrá ser variada en aquellos casos en que el empleado, por voluntad propia, solicite la posibilidad de realizar teletrabajo con su equipo personal y la persona empleadora acepte, lo cual debe quedar claro en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona teletrabajadora. En estos casos, dado que el equipo informático es propiedad de la persona teletrabajadora, esta deberá permitir a la persona empleadora el libre acceso a la información propiedad del patrono, ya sea durante el desarrollo de la relación laboral, o bien, al momento de finalizar el vínculo contractual. Dicho acceso a la información debe darse en todo momento, en presencia de la persona teletrabajadora, respetando sus derechos de intimidad y dignidad.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Con independencia de la propiedad de la herramienta informática, la persona teletrabajadora deberá guardar confidencialidad respecto a la información propiedad de la persona empleadora, o bien, a los datos que tenga acceso como consecuencia de la relación laboral.

b) Capacitar para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para desarrollar sus funciones.

c) Informar sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente para esta materia.

d) Coordinar la forma de restablecer las funciones de la persona teletrabajadora, ante situaciones en las que no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.

e) Reconocer el salario al empleado por no poder teletrabajar en aquellos casos donde:

1- La persona teletrabajadora no reciba las herramientas o los programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue trabajo o insumos.

2- El equipo se dañe y la persona teletrabajadora lo haya reportado en un plazo no mayor a veinticuatro horas.

3- Los sistemas operativos o las tecnologías de la empresa no le permitan a la persona teletrabajadora realizar sus funciones y esta situación sea debidamente reportada en un plazo no mayor a veinticuatro horas.

Lo estipulado en este artículo podrá ser variado en el contrato o adenda de teletrabajo por un mutuo acuerdo entre las partes, siempre y cuando los cambios no sean en perjuicio de las personas trabajadoras, respecto a los derechos y las garantías mínimas reconocidas en este artículo, ni contravengan los derechos contenidos en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y demás legislación laboral, ni varíen lo relacionado con derechos irrenunciables.

ARTÍCULO 9- Obligaciones de las personas teletrabajadoras. Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para las personas teletrabajadoras las siguientes:

a) Cumplir con los criterios de medición, evaluación y control determinados en el contrato o adenda, así como sujetarse a las políticas y los códigos de la empresa, respecto a temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, manejo de la información y demás disposiciones aplicables.

b) Informar en un plazo no mayor a veinticuatro horas su situación y coordinar con la persona empleadora la forma como se reestablecerán sus funciones, cuando se presente cualquier situación donde la persona teletrabajadora no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.

c) Informar en un plazo no mayor a veinticuatro horas a la persona empleadora, la situación acontecida y coordinar las acciones a seguir para garantizar la continuidad de sus labores, cuando las herramientas, los materiales y demás implementos afines, que la persona empleadora haya entregado a la persona teletrabajadora para la realización de sus labores, sufran algún daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización. La persona teletrabajadora no será responsable por los imprevistos que ocurran en el ejercicio de sus funciones, salvo que se determine, por medio de un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo, que estos

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

hayan acaecido de forma intencional, por alguna negligencia, descuido o impericia de su parte debidamente demostrada.

Cuando las fallas en el equipo y/o herramientas impidan el normal desarrollo de las funciones de la persona teletrabajadora y se afecte el adecuado cumplimiento de sus labores, se podrá suspender temporalmente el teletrabajo. En situaciones excepcionales y por requerimiento expreso de la persona empleadora, la persona teletrabajadora podrá acudir al centro de trabajo a continuar con sus labores.

d) La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del artículo 72 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

ARTÍCULO 10- Riesgos de trabajo. En lo que respecta a los riesgos del trabajo, para el teletrabajo se aplicaran las pólizas previstas para el trabajo presencial y se regirá por lo dispuesto en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Se consideran riesgos de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, los accidentes y las enfermedades que ocurran a los teletrabajadores con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

Se excluyen como riesgos del trabajo, en teletrabajo, los siniestros ocurridos en los términos del artículo 199 del Código de Trabajo y aquellos riesgos que no ocurran a las personas teletrabajadoras con ocasión o a consecuencia del trabajo que desempeñan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO ÚNICO- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo de tres meses, contado a partir de su publicación en La Gaceta.

ASAMBLEA LEGISLATIVA- Aprobado a los veintisiete días del mes de agosto de dos mil diecinueve.

COMUNÍCASE AL PODER EJECUTIVO

Dado en la Presidencia de la República, San José a los dieciocho días del mes de setiembre del año dos mil diecinueve.

Ejecútese y publíquese.

Fuente: <https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/9738.pdf>

Reglamentación: Decreto Ejecutivo N° 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT, de fecha 20 de diciembre de 2019, Reglamento para regular el Teletrabajo, <https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT.pdf>

REPUBLICA DE CUBA

Resolución 71/2021 Reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo

Publicado en la Gaceta Oficial del 18 de agosto de 2021

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GOC-2021-774-EX72

POR CUANTO: La Ley 116, “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, establece en el Artículo 24, que las partes, en el contrato de trabajo pueden acordar el lugar de trabajo y otras cláusulas que no se opongan a lo establecido en la legislación.

POR CUANTO: El Decreto-Ley 370, “Sobre la informatización de la sociedad en Cuba”, de 17 de diciembre de 2018, en el Artículo 59 inciso c) establece que los ministerios de Comunicaciones y de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con sus funciones, desarrollan acciones encaminadas a desarrollar el teletrabajo, en coordinación con los demás órganos y organismos de la Administración Central del Estado.

POR CUANTO: Mediante la Resolución 391, de 14 de diciembre de 2020, dictada por la Ministra de Finanzas y Precios, se establece lo relativo al cambio de ubicación física de un Activo Fijo Tangible para ser utilizado fuera de la entidad por la aplicación de las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia.

POR CUANTO: Resulta necesario regular, por sus ventajas sociales y económicas y para potenciar su utilización, el trabajo a distancia y el teletrabajo, como formas de organización del trabajo que permiten realizar las actividades laborales, fuera del ámbito físico de la entidad.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me han sido conferidas en el Artículo 145 inciso d) de la Constitución de la República de Cuba, resuelvo dictar el siguiente:

REGLAMENTO SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO

CAPÍTULO I GENERALIDADES

SECCIÓN PRIMERA Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. El presente Reglamento tiene por objeto regular el trabajo a distancia y el teletrabajo, como formas de organización del trabajo, mediante las cuales los trabajadores realizan sus labores fuera del ámbito físico de la entidad, cumpliendo lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 2.1. Son sujetos de este Reglamento los trabajadores que laboran con subordinación a un empleador y tienen suscrito un contrato de trabajo con una entidad, por tiempo indeterminado y por tiempo determinado o para la ejecución de una trabajo u obra, así como aquellos cuya relación de trabajo se formaliza mediante designación o nombramiento.

2. Este Reglamento se aplica también a los trabajadores cuyos contratos de trabajo tienen una duración inferior a la jornada diaria y semanal y a los que laboran en actividades discontinuas o cíclicas.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Artículo 3.1. El empleador de conjunto con el sindicato correspondiente, definen, a partir de la estructura y plantilla de cargos aprobada, las áreas de trabajo y cargos en los que se puede utilizar el trabajo a distancia y el teletrabajo, siempre que la naturaleza de la actividad lo permita, lo que se incluye en el Convenio Colectivo de Trabajo.

2. Se exceptúan de la aplicación de estas modalidades las actividades laborales que requieren la presencia física del trabajador en la entidad para la producción o la prestación de servicios a la población.

Artículo 4. Los trabajadores sujetos de este Reglamento reciben igual retribución por el trabajo realizado, según la forma y sistema de pago que tengan aplicado y tienen los mismos derechos que los que laboran con presencia física en la entidad, salvo aquellos que son inherentes al trabajo presencial relacionados con la puntualidad, la asistencia al trabajo y la realización de trabajo extraordinario.

Artículo 5. El trabajo a distancia y el teletrabajo pueden realizarse a tiempo completo o parcial.

SECCIÓN SEGUNDA Trabajo a distancia

Artículo 6. El trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo en la que el trabajador desempeña su labor alternando la presencia física en la entidad, su domicilio u otras unidades, en cuyo caso el intercambio de información necesaria para el trabajo, depende de la comunicación directa con el jefe, los compañeros de trabajo y otros usuarios y puede prescindirse de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

SECCIÓN TERCERA Teletrabajo

Artículo 7. El Teletrabajo es una forma de organización del trabajo en la que el trabajador desempeña una actividad sin estar presente físicamente en la entidad; la comunicación y el intercambio de información necesaria para desarrollar su labor, depende de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante el uso del correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea y otros mecanismos de comunicación que garantiza el empleador, sin que se excluyan los encuentros presenciales.

Artículo 8. El empleador determina, a partir del análisis de cada área de trabajo y la actividad a desarrollar, la necesidad de capacitación del trabajador, con el objetivo de garantizar que este adquiera los conocimientos y destrezas necesarias para desarrollar el teletrabajo con eficiencia y calidad, dado el grado de autonomía que poseen y para ello verifica lo siguiente:

- a) Si es necesario adecuar el equipamiento tecnológico, sus características y potencialidades a las necesidades específicas del trabajo a realizar;
- b) adecuada conectividad y velocidad en la comunicación;
- c) seguridad y confidencialidad en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación; y
- d) necesidad de capacitación periódica para adaptarse a las nuevas tecnologías que se requieran.

CAPÍTULO II CONTRATO DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA Generalidades

Artículo 9.1. Para formalizar la relación laboral o modificar el contrato de trabajo inicial, en una de estas formas de organización del trabajo, según sea el caso, se procede de la manera siguiente:

- a) Se formaliza el contrato de trabajo inicial acordando las particularidades previstas para cada una de estas formas de organización; o
- b) se suscribe un suplemento al contrato de trabajo inicial para que las modificaciones acordadas por las partes surtan efectos legales.

2. Para los cargos que se cubren por designación, las modificaciones o las particularidades acordadas se formalizan mediante un suplemento que se adjunta a la designación o nombramiento, para que surtan efectos legales.

Artículo 10. Las cláusulas del contrato de trabajo inicial o el suplemento que suscriban las partes, para utilizar una de estas formas de organización, contienen los elementos siguientes:

- a) Atribuciones y obligaciones a partir de la definición y organización de las tareas a realizar;
- b) objetivos de trabajo, control de la calidad y cantidad del trabajo;
- c) mecanismos o vías para la entrega de los resultados del trabajo;
- d) información sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para facilitar el trabajo a desarrollar;
- e) utilización de la infraestructura tecnológica: las tecnologías de la información y las comunicaciones para realizar el trabajo que se encuentran bajo la custodia del trabajador;
- f) cumplimiento de las disposiciones jurídicas vigentes sobre la seguridad y protección de la información oficial, el secreto técnico o comercial y la seguridad informática; y
- g) términos para la entrega del resultado del trabajo, de manera que las tareas planificadas no obstaculicen el tiempo de descanso del trabajador.

Artículo 11. El jefe inmediato del trabajador, para organizar la actividad laboral, define en su plan de trabajo anual o por el período que se acoge a esta modalidad, con desgloses mensuales para comprobar su cumplimiento, de manera que se garantice que el desempeño individual tribute al desempeño estratégico de la entidad.

SECCIÓN SEGUNDA Sobre la Infraestructura tecnológica

Artículo 12.1. Los dispositivos y medios informáticos, otros medios a utilizar por el trabajador, así como la conectividad en el caso del teletrabajo se garantizan por el empleador, el que certifica que poseen la calidad requerida para el desempeño de su trabajo, a partir de realizar las prestaciones de activos fijos tangibles que forman parte del patrimonio y los bienes de la entidad, en cuyo caso se firman las actas de responsabilidad material que correspondan.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

2. Si los dispositivos y medios informáticos a utilizar son propiedad del trabajador, el empleador garantiza su mantenimiento y la conectividad necesaria que permita desarrollar el trabajo.

Artículo 13. El empleador para garantizar la infraestructura tecnológica tiene las obligaciones siguientes:

- a) Velar porque las computadoras, dispositivos y medios para el teletrabajo sean los requeridos en cantidad y calidad para el desempeño del trabajador;
- b) verificar la conectividad que facilite el trabajo;
- c) planificar el mantenimiento preventivo y los suministros de operación;
- d) establecer la seguridad de los datos y la privacidad; y
- e) verificar que el trabajador posea las herramientas de comunicación a usar, así como los permisos de conectividad o traslado.

Artículo 14. El trabajador sujeto a una de las formas de organización del trabajo que se establecen en este Reglamento, viene obligado a:

- a) Cumplir las disposiciones jurídicas vigentes relacionadas con la seguridad y protección de la información oficial, el secreto técnico o comercial y la seguridad informática;
- b) cuidar los equipos y medios informáticos que están bajo su custodia;
- c) ser veraz en la información y los resultados del trabajo realizado; y
- d) participar en los cursos de entrenamiento que se determinen por el empleador.

Artículo 15. Las prestaciones de activos fijos tangibles que forman parte del patrimonio de la entidad, para ser utilizados en estas formas de organización del trabajo, se rigen por lo dispuesto por la Ministra de Finanzas y Precios.

Artículo 16. El empleador exige la responsabilidad material según lo previsto en la legislación específica establecida en esa materia, ante los daños ocasionados a los equipos y medios informáticos que están bajo la custodia del trabajador.

CAPITULO III CONTROL DEL TRABAJO A DISTANCIA Y DEL TELETRABAJO

Artículo 17. El empleador controla el trabajo realizado a partir del cumplimiento del plan de trabajo y de los objetivos estratégicos de la entidad con la periodicidad acordada y para ello comprueba lo siguiente:

- a) Cumplimiento de los objetivos de trabajo;
- b) realización de la cantidad de trabajo programada en el plazo establecido para hacerlo;
- c) calidad de los resultados del trabajo realizado;
- d) comprobación del conocimiento y las habilidades que posee el trabajador, para realizar con eficiencia y eficacia el trabajo planificado; y
- e) dominio de las tecnologías de la información y la comunicación que facilitan la realización del trabajo.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Artículo 18. El empleador determina si han cambiado las condiciones iniciales pactadas en el contrato de trabajo que originen su modificación, en cuyo caso se firma el nuevo suplemento, sin que ello implique la terminación de la relación de trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Los empleadores actualizan los suplementos a los contratos de trabajo que tengan suscrito con los trabajadores, en un plazo de hasta noventa días a partir de la puesta en vigor de este Reglamento.

SEGUNDA: La presente Resolución entra en vigor a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DESE CUENTA a los jefes de los órganos y organismos de la Administración Central del Estado.

COMUNÍQUESE a los presidentes de las organizaciones superiores de Dirección Empresarial, gobernadores e intendentes, a los secretarios generales de los sindicatos nacionales y a cuantas personas naturales y jurídicas deben conocerla, a los efectos del cumplimiento de lo que por la presente se establece. PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHÍVESE el original en el protocolo de resoluciones generales que obra en la Dirección Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DADA en La Habana, a los 12 días del mes de agosto de 2021.

Marta Elena Feitó Cabrera
Ministra

Fuente: <https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2021-ex72.pdf>

REPUBLICA DEL ECUADOR

Acuerdo ministerial mdt-2020-181: directrices para la aplicación del teletrabajo en el código del trabajo, conforme lo establecido en la ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19

Publicado en el Registro Oficial del 27 de octubre de 2020

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181

Abg. Andrés Isch Pérez

MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que: "(...) El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Que, el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: “A las ministras y los ministros de Estado, les corresponde, además de las atribuciones establecidas en la ley, ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión”;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “Las instituciones de Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.”;

Que, el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: “La política económica tendrá los siguientes objetivos: (...) 6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.”;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”;

Que, los numerales 5 y 11 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, sobre los derechos al trabajo, señalan que: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (...) 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.”;

Que, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, señala que: “Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo”;

Que, mediante Suplemento del Registro Oficial Nro. 229, de 22 de junio de 2020, se publicó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19;

Que, la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, se agrega un artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, sobre el teletrabajo: “Artículo (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (...). El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. (...).El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.”;

Que, el primer inciso del artículo 539 del Código del Trabajo, señala: “Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral”;

Que, el primer inciso del artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, ERJAFE, determina: “Los ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales”;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1091, de 09 de julio de 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenín Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo;

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 825, de 24 de agosto de 2016, fueron expedidas “Las Normas que Regulan el Teletrabajo en el Sector Privado”, reformado mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-002A, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro.171, de 30 de enero de 2018;

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria;

Que, es necesario expedir la directriz que permita aplicar las medidas para garantizar los distintos mecanismos de trabajo, utilizando como soporte las tecnologías de la información, conforme lo establece la Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, y en atención al deber primordial del Estado de garantizar el trabajo estable, justo y digno en sus diversas formas, y;

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 539 del Código del Trabajo, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva,

ACUERDA:

EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, CONFORME LO ESTABLECIDO EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19

Artículo 1.- Del Objeto.- El presente Acuerdo Ministerial tiene como objeto expedir las directrices para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo, conforme lo establecido en la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 y el Código del Trabajo.

Art. 2.- Del Ámbito.- Está norma es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores y trabajadores, cuyos contratos de trabajo, nuevos o ya existentes y celebrados al tenor de las normas del Código del Trabajo, que apliquen esta modalidad.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Art. 3.- Del teletrabajo.- El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo. El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador. Esta modalidad podrá aplicarse en jornada completa o en jornada parcial, debiendo respetarse la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo.

Art. 4.- De las herramientas para el teletrabajo.- El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores. El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo.

Art. 5.- Del derecho a la desconexión.- Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo. El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador.

Art. 6.- Del registro y notificación.- Previo a aplicar la modalidad de teletrabajo, el empleador deberá notificar por correo o físicamente al trabajador esta decisión. Una vez realizada la notificación, el empleador deberá en el plazo de 15 días contados desde la notificación de teletrabajo realizar el registro en el Sistema Único de Trabajo (SUT), editando el registro vigente de cada trabajador a esta modalidad. Es de responsabilidad del empleador este registro.

Art. 7.- De la imposibilidad del teletrabajo.- Cuando la naturaleza de las labores del trabajador imposibilite la adopción del teletrabajo, el empleador no podrá hacer uso de esta modalidad. Así también, cuando la naturaleza de la labor ejecutada por el trabajador permita la adopción del teletrabajo pero el trabajador se ve imposibilitado de ejecutarla por circunstancias particulares y no atribuibles al trabajador, éstas deberán ser informadas de inmediato al empleador. De comprobarse tales circunstancias por parte del empleador, no se podrá hacer uso de esta modalidad. Las causales de imposibilidad de teletrabajo establecidas en este artículo, bajo ningún concepto son causales de terminación de la relación laboral.

Art. 8.- De la notificación y justificación de la imposibilidad.- El trabajador imposibilitado de ejecutar sus labores a través de teletrabajo, deberá informar de tal circunstancia al empleador dentro del término de 3 días luego de notificado con el inicio del teletrabajo, adjuntando los respaldos que sustenten su imposibilidad. En caso de que el trabajador

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

no notifique su imposibilidad dentro del término previsto en este artículo, se configurará el supuesto de abandono de trabajo previsto en el número 1 del artículo 172 del Código del Trabajo. Cuando el trabajador, habiendo notificado al empleador dentro del término establecido en este artículo, no justifique la imposibilidad alegada, deberá acogerse al teletrabajo de acuerdo con lo dispuesto por el empleador.

Art. 9.- De la reversibilidad.- Cuando un trabajador hubiere pasado a modalidad de teletrabajo, podrá volver a prestar sus servicios de forma presencial por pedido del empleador, excepto en los siguientes casos:

- a) Si el contrato de trabajo se hubiese modificado permanentemente por acuerdo entre las partes hacia la modalidad de teletrabajo; y,
- b) Si por disposición de autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial.

Art. 10.- De los nuevos contratos de teletrabajo.- Los nuevos contratos de trabajo que apliquen esta modalidad deberán celebrarse por escrito y contendrán los requisitos establecidos en el artículo 21 Código del Trabajo. Podrá fijarse un período de prueba en aquellos casos en los que no se trate de un cambio de condiciones en una relación laboral ya existente. Esta modalidad no modificará las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, ni las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

Art. 11.- De la jornada y remuneración del teletrabajo.- La jornada de trabajo bajo esta modalidad no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo. La remuneración que perciba el teletrabajador no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo. El pago de la remuneración se podrá realizar diariamente, semanalmente, quincenalmente o mensualmente previo acuerdo de las partes. No se estará obligado al pago de beneficios como alimentación, uniformes o transporte que no están siendo utilizados por el trabajador durante el tiempo que dure el teletrabajo.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- En todo lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19.

SEGUNDA.- La aplicación del teletrabajo emergente registrado de conformidad con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020 en el Sistema Único de Trabajo (SUT), se mantendrá vigente, salvo que culmine por cualquiera de las causales del artículo 6 del citado instrumento.

TERCERA.- Esta modalidad no es excluyente a ningún tipo de contrato de trabajo que se hayan celebrado con anterioridad a la expedición de la modalidad de teletrabajo, pudiéndose en consecuencia aplicar esta modalidad a todos los contratos de trabajo suscritos a la fecha o por suscribirse, excepto en aquellos casos en los que la naturaleza de las labores la haga inaplicable.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 825, de 24 de agosto de 2016; y, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-002A, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 171, de 30 de enero de 2018.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 14 días del mes de septiembre de 2020.

Fuente: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>

Otras directrices: Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 mediante el cual se expidieron las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria, <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>

EL SALVADOR

Decreto n° 600 Ley de Regulación del Teletrabajo

Publicado en el Diario Oficial de 16 de junio de 2020

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR

CONSIDERANDO:

I. Que el Artículo 37 de la Constitución dispone, que el trabajo es una función social, que goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio. Asimismo, regula que el Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna.

II. Que de acuerdo al Foro de Diálogo Mundial organizado por la Organización Internacional del Trabajo, representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores, coincidieron en que el teletrabajo aporta numerosos beneficios sociales y laborales, promueve el trabajo decente, beneficia a trabajadores con responsabilidades familiares, accede a una fuerza de trabajo más amplia y diversa, así como también, es una estrategia para hacer frente a los problemas medioambientales y de congestión urbana.

III. Que es necesario aprobar una ley para reconocer, regular y fomentar el teletrabajo, como una nueva modalidad en las relaciones laborales que vinculan a trabajadores y empleadores públicos y privados, que garantice los derechos laborales vigentes en la constitución y resto de legislación, lo cual vendrá a dinamizar el mercado laboral y fortalecer la economía del país.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

IV. Que esta nueva legislación también servirá para implementar el teletrabajo en el sector público, y con ello aprovechar las tecnologías de la información y las comunicaciones, para prestar mejores servicios a la población, eficiencia en el uso de fondos públicos, disminución del gasto y mejora en los tiempos de respuesta.

POR TANTO, en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de las y los Diputados René Alfredo Portillo Cuadra, Silvia Estela Ostorga de Escobar, David Ernesto Reyes Molina y Marcela Guadalupe Villatoro Alvarado.

DECRETA la siguiente:

LEY DE REGULACION DEL TELETRABAJO**CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES****OBJETO**

Art. 1.- La presente ley tiene como objeto promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 2.- Queda comprendido dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, las relaciones de trabajo entre trabajadores, empleadores públicos y privados, cuyos contratos de trabajo se sometan a lo previsto en esta ley y demás leyes laborales vigentes.

DEFINICIONES

Art. 3.- Para efectos de la presente ley se entenderá por teletrabajo una forma de desempeñar la relación de trabajo de carácter no presencial, total o parcialmente, por tiempo determinado o de manera indefinida, fuera del centro de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.

Telecentro: Es el espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura, sistema de colaboración, comunicaciones y seguridad de información, que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilitar el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño, el cual debe ser autorizado por el empleador.

Tecnologías de la información y comunicación (TICs): Es el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la prestación de los servicios en las instituciones y empresas, procurando la satisfacción de los usuarios y clientes. Así como las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

MODALIDADES DEL TELETRABAJO

Art.4.- El teletrabajo puede realizarse de las siguientes formas:

I. De acuerdo al lugar donde desempeñan las labores:

a) Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar determinado para desarrollar su actividad laboral.

- b) Móviles: son aquellos que no tienen un lugar de trabajo determinado.
- c) Suplementarios: Son aquellos que laboran ciertos días de la semana bajo teletrabajo, autónomo o móvil, y el resto del tiempo lo hacen presencialmente.

II. De acuerdo a la fijación de horario y jornada de trabajo:

- a) Teletrabajo conectado: El trabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador.
- b) Teletrabajo desconectado: El empleado presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con la organización no es permanente, ni constante, por lo que el empleado no estará sujeto a una jornada de trabajo determinada, ni un control del tiempo invertido en el trabajo por parte del empleador. Debiendo presentar un informe al final de su jornada conforme a los resultados previamente acordados.

En ambas modalidades deben de respetarse los términos de la jornada de trabajo establecidos en el artículo 161 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO II REGULACIONES ESPECIALES DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

APLICACIÓN DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

Art. 5.- El empleador definirá los puestos de trabajo que de acuerdo a las necesidades de la empresa puedan someterse al teletrabajo, así como los requisitos que el trabajador debe cumplir.

En el apartado del contrato individual de trabajo previsto en el art. 23 n° 6 del Código de Trabajo, se podrá establecer la modalidad de teletrabajo en los términos previstos en esta ley.

El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito aplicar, modificar o revocar la modalidad de teletrabajo en los términos previstos en esta ley.

Las condiciones en las cuales se ejecutará el trabajo bajo la modalidad regulada por la presente ley se registrará en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente no transgredir las disposiciones del Código de Trabajo y demás normas de carácter laboral.

En los casos en que se trate de teletrabajo bajo la modalidad autónoma, deberá precisarse el lugar y espacio de trabajo en el contrato individual de trabajo o su modificación.

LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

Art. 6.- La implementación del teletrabajo es estrictamente voluntaria tanto para el trabajador como para el patrono y debe existir un acuerdo entre las partes, donde se establezcan los términos y condiciones; es decir, no existe forma coercitiva por ninguna de las dos partes.

La presente ley instaaura la posibilidad de que el teletrabajo sea pactado antes de la contratación, o bien, de manera posterior, para lo cual, en caso de realizar la segunda opción, debe ser mediante una adenda al contrato de trabajo.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

ADENDA DE TELETRABAJO

Art. 7.- Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, el empleador y el teletrabajador deberá suscribir un contrato de teletrabajo, el cual se sujete a esta ley y a las demás disposiciones que norman el Código de Trabajo. En el mismo deberá especificarse en forma clara las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y responsabilidades que deben asumir las partes.

En caso que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, lo que procede es realizar una adenda del mismo con las condiciones previstas en la presente ley. Estableciéndose como requisitos mínimos los siguientes:

- a) La dirección exacta del lugar o lugares en que se desarrollarán las labores (telecentro), debiendo el empleador autorizarlos.
- b) Determinación de las principales tareas a realizar.
- c) Especificación de los equipos, programas, soportes, plataformas y demás implementos informáticos que proporcionará el empleador o el teletrabajador según lo convengan.
- d) Establecer mecanismos de evaluación que permitan identificar el cumplimiento de horarios de trabajo, metas y eficiencia en el desempeño.
- e) Condiciones de seguridad de la información, protección de datos y confidencialidad que el teletrabajador aceptará.

La adenda a que se refiere el presente artículo será firmada por el empleador y el trabajador y en ningún caso implicará la pérdida de los derechos, garantías y prestaciones sociales del trabajador en virtud de su antigüedad y cualquiera que estuviere establecida en el contrato de trabajo original o en cualquier fuente de obligación laboral.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Art. 8.- A los empleadores, además de las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos 29 y 30 del Código de Trabajo, se le aplicarán las siguientes:

- a) Reconocer el salario al trabajador en la forma, cuantía, fecha, lugar y en los términos establecidos por el Código de Trabajo, contrato de trabajo y contrato colectivo o cualquier otra fuente de derechos y obligaciones laborales; e incluso en los siguientes casos:
 - i. Cuando el trabajador no reciba las herramientas o los programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue trabajo o insumos.
 - ii. Cuando el equipo proporcionado por el empleador se dañe por causas ajenas al trabajador y éste lo haya reportado en un plazo no mayor a cuatro horas.
 - iii. Cuando los sistemas operativos o las tecnologías proporcionadas por el empleador no le permitan al trabajador realizar sus funciones y esta situación sea debidamente reportada en un plazo no mayor a cuatro horas.
- b) Proveer al trabajador los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones que fueren necesarios e indispensables para la ejecución de las labores de conformidad a lo establecido en el art. 29 del Código de Trabajo. En caso que el

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

teletrabajador voluntariamente proporcione su equipo de trabajo, será compensado por el empleador por su depreciación, de conformidad a la legislación vigente.

- c) Conceder licencia y pagar las prestaciones sociales en los mismos términos y condiciones que las gozan los trabajadores presenciales, establecidos en el Código de Trabajo, demás leyes y reglamentos aplicables.
- d) Coordinar la forma de reestablecer las funciones de la persona tele trabajadora ante situaciones en las que no pueden realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.
- e) Capacitar para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para el buen desarrollo de sus funciones.
- f) Deberán los empleadores establecer políticas sobre las condiciones de teletrabajo, que sean de conocimiento previo a los teletrabajadores. Los requerimientos mínimos de estas políticas se establecerán en el reglamento de esta ley.

Será de cuenta del patrono los costos que implique el funcionamiento de los equipos tecnológicos, de conexiones u otro tipo de herramientas y programas que se utilicen para el funcionamiento del teletrabajo.

OBLIGACIONES DE LOS TELETRABAJADORES

Art. 9.- A los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo se les aplicarán, además de las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos 31 y 32 del Código de Trabajo, las siguientes:

- a) Desempeñar el trabajo convenido, de acuerdo a las instrucciones que reciba del empleador, en la forma, tiempo y lugar autorizado.
- b) Informar de inmediato a su empleador o a quién éste designe, cuando ocurran causas que impidan u obstruyan la eficaz y diligente prestación de los servicios.
- c) Mantenerse a disposición del empleador durante la jornada de trabajo y en el horario de labores establecido en el contrato.
- d) Conservar y restituir en buen estado los equipos, herramientas, programas, aparatos, dispositivos, plataformas u otros mecanismos que le hubiere entregado el empleador para la prestación de los servicios, salvo el deterioro ocasionado por el uso natural, o por caso fortuito o fuerza mayor, o el proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.
- e) Deberá guardar secreto de toda la documentación y antecedente que le proporcione su empleador o patrono.
- f) Los elementos y medios suministrados por el patrono no podrán ser usados por persona distinta al trabajador, quien al final del contrato o de la revocatoria de la aplicación de la modalidad, deberá restituir los mismos en buen estado, salvo el deterioro natural.
- g) Cuando el equipo sea provisto por el empleador, el empleado deberá facilitar el equipo cuando sea requerido, a efecto de realizar actualizaciones, auditorías o mantenimiento del mismo.

DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL

Art. 10.- Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a la modalidad de teletrabajo tendrán un período de treinta días, a

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

partir del inicio de tal modalidad, para solicitar su regreso a la modalidad presencial, y el empleador deberá acceder a lo solicitado. Luego de ese período cualquier cambio deberá hacerse de común acuerdo con el empleador. En los casos en que la modalidad de teletrabajo sea una condición acordada desde el inicio de la relación laboral, el teletrabajador no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones físicas del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado.

IGUALDAD DE DERECHOS

Art. 11.- Las personas empleadas bajo la modalidad del teletrabajo tienen los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores presenciales, en cuanto a seguridad social, previsional, prestaciones de ley, seguridad e higiene ocupacional y libertad sindical.

APLICACIÓN SUPLETORIA

Art. 12.- En todo lo no previsto en el presente capítulo, se aplicará el Código de Trabajo y demás leyes que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores privados, en lo que fuera aplicable.

CAPÍTULO III DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

ORGANIZACIÓN Y OBJETIVOS DEL TELETRABAJO

Art. 13.- Cada institución organizará y adoptará las medidas y procedimientos que estime necesarios, para desarrollar programas de teletrabajo en el contexto de su estrategia de modernización de la gestión pública.

El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la modalidad en que se efectúa el trabajo, pero no afecta los derechos, garantías, beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores en virtud de las leyes, reglamentos, contratos colectivos o cualquier otra fuente de obligaciones laborales.

Los principales objetivos del teletrabajo son los siguientes: El aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación en la prestación de los servicios a la población, el aumento y medición de la productividad, mayor eficiencia y transparencia en el uso de los fondos públicos, disminución del gasto, reducción del consumo de energía eléctrica, combustible, alquileres y otros.

SUMINISTRO DE EQUIPOS

Art. 14.- Corresponderá a cada institución en su calidad de empleador, el suministro de equipos de trabajo, y solo podrá ser dispensada cuando voluntariamente el teletrabajador ofrezca equipos de su propiedad para el cumplimiento de las labores, lo cual quedará especificado en el contrato o su modificación. En caso que el teletrabajador voluntariamente proporcione su equipo de trabajo, será compensado por el empleador por su depreciación, de conformidad a la legislación vigente.

CONDICIONES LABORALES

Art. 15.- El teletrabajo únicamente modifica la forma de prestación de los servicios en los términos indicados en la presente ley, pero no afecta los derechos, garantías, beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores en virtud de las leyes, reglamentos, contratos colectivos o cualquier otra fuente de obligaciones laborales.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

La institución deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Si las actividades se realizan en la casa de habitación del trabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene respectiva.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Si las actividades se realizan en la casa de habitación del teletrabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene ocupacional respectiva, corresponderá además a las instituciones en su calidad de patrono o empleador garantizar la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador conforme a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

Art. 16.- Los derechos, deberes y prohibiciones de los empleados públicos contratados bajo esta modalidad, estarán regulados por la Ley de Servicio Civil, la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y demás leyes aplicables a cada institución, inclusive la Ley del Seguro Social, la Ley la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL), Reglamentos, Contratos Colectivos de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales.

HORARIO DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL

Art. 17.- La jornada de trabajo y los horarios se regirán por las leyes, reglamentos y contratos colectivos aplicables a cada institución pública.

VOLUNTARIEDAD

Art. 18.- La incorporación a la modalidad de teletrabajo es voluntaria por parte del servidor público. El titular de la institución tiene la potestad para autorizar o revocar la contratación bajo dicha modalidad, sin menoscabo a su estabilidad laboral.

El servidor público podrá solicitar en cualquier momento la restitución a su condición original.

APLICACIÓN SUPLETORIA

Art. 19.- En todo lo no previsto en el presente Capítulo, se aplicará la Ley de Servicio Civil y demás leyes, Reglamentos, Contratos Colectivos de Trabajo y demás normativa legal vigente aplicables a cada institución.

REGLAMENTO

Art. 20.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de acuerdo ministerial, decretará el Reglamento de la presente Ley, para facilitar la correcta y efectiva aplicación de esta, en un plazo máximo de noventa días hábiles desde su entrada en vigencia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Art. 21.- En caso de emergencia nacional, calamidad pública, régimen de excepción o suspensión de derechos constitucionales y desastres, se omitirá lo establecido en el artículo 7 de la presente ley.

VIGENCIA

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Art. 21.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial. DADO EN EL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los veinte días del mes de marzo de dos mil veinte.

Fuente:

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/384052FA-7820-4835-A5F9-AF8150684D71.pdf>

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII bis de la ley federal del trabajo, en materia de teletrabajo.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación de 11 de enero de 2021

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE REFORMA EL ARTÍCULO 311 Y SE ADICIONA EL CAPÍTULO XII BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO

Artículo Único.- Se reforma el artículo 311; y se adiciona un Capítulo XII Bis con los artículos 330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330-G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

CAPÍTULO XII BIS

Teletrabajo

Artículo 330-A.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;
- II. Naturaleza y características del trabajo;
- III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;
- IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;
- V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;
- VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y
- VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.

Artículo 330-D.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;
- IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;
- VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;
- VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y
- VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;
- IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y
- V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Artículo 330-G.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

Artículo 330-H.- El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Artículo 330-I.- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 330-K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;
- II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;
- III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

Transitorios

Primero.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Segundo.- El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.

Ciudad de México, a 9 de diciembre de 2020.- Dip. Dulce María Sauri Riancho, Presidenta.- Sen. Oscar Eduardo Ramírez Aguilar, Presidente.- Dip. Julieta Macías Rábago, Secretaria.- Sen. Lilia Margarita Valdez Martínez, Secretaria.- Rúbricas."

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a 6 de enero de 2021.- Andrés Manuel López Obrador.- Rúbrica.- La Secretaria de Gobernación, Dra. Olga María del Carmen Sánchez Cordero Dávila.- Rúbrica.

Fuente: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021

Reglamento: pendiente, Las condiciones especiales de seguridad y salud para el teletrabajo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana.

REPUBLICA DE PANAMA

Ley 126 de Teletrabajo

Publicado en la Gaceta Oficial del 19 de febrero de 2020

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Artículo 1. Esta Ley tiene por objeto establecer y regular el teletrabajo como modalidad de relación de trabajo en la República de Panamá.

Artículo 2. Para los efectos de esta Ley, los términos siguientes se entenderán así:

1. Teletrabajo. Consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores.

2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales de manera parcial o completa en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador, incluyendo su propio domicilio, pero sin estar limitado a este, ejecutando sus labores por medio de tecnologías de la información y las comunicaciones.

3. De guardia. Espacio de tiempo fuera de la jornada regular de trabajo. durante el cual el trabajador consiente su disponibilidad para atender alguna emergencia que surja en las instalaciones de la empresa, empleando medios electrónicos, vía telefónica o las instalaciones de la empresa, empleando medios electrónicos, vía telefónica o asistiendo a las instalaciones del empleador donde se suscite el evento que ocasiona la emergencia.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

4. Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información, como voz, datos, texto, video e imágenes.

Artículo 3. Corresponde a las partes al inicio de la relación laboral o posteriormente, mediante una adenda al contrato de trabajo, acordar que el trabajador prestará sus servicios a través de la modalidad de teletrabajo, independientemente de que este sea parcial o completo.

Cuando la relación de trabajo haya iniciado para ejecutarse de manera presencial, el trabajador podrá rechazar o aceptar libremente la transformación a la modalidad de teletrabajo. El rechazo del trabajador no será causal para dar por terminada la relación de trabajo ni para modificarla en su perjuicio.

El empleador tendrá en todo momento la capacidad de exigirle al trabajador que regrese a laborar a sus oficinas. En tal caso, deberá darle al teletrabajador un preaviso de acuerdo con lo que se convenga en el contrato de trabajo o en su adenda.

Las partes acordarán lo necesario para el cese de labores bajo la modalidad de teletrabajo.

Artículo 4. Los contratos individuales de teletrabajo se harán por escrito y contendrán, como mínimo, lo siguiente:

1. La manifestación del carácter voluntario del teletrabajo.
2. La manifestación del carácter reversible del teletrabajo, así como el término de preaviso que se debe dar en caso de que se reverse.
3. La determinación puntual si el teletrabajo será parcial o completo.
4. El señalamiento del tiempo de la jornada de trabajo.
5. La declaración por parte del trabajador, en la que indique que cuenta con instalaciones adecuadas para realizar sus funciones como teletrabajador.
6. La cláusula de confidencialidad mediante la cual se indique la forma en la que se tratará la información manejada por el teletrabajador y el tratamiento que se le dará a los datos sensibles que se manejen.
7. La descripción clara del puesto de trabajo y sus funciones.
8. Los términos de la remuneración.
9. El domicilio de las partes.

Artículo 5. El contrato de teletrabajo constará por escrito y se firmará en tres ejemplares, uno por cada parte y estos deberán ser sellados de manera digital o análoga por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. La empresa conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá revisar los contratos de trabajo que se le presenten y hacer señalamientos para subsanar cualquier omisión o quebrantamiento del orden jurídico, mediante comunicación por escrito a las partes.

Artículo 6. El teletrabajo podrá ser parcial o completo.

Se entiende por teletrabajo parcial aquel en el que el trabajador labore al menos una jornada de trabajo a la semana en la instalación o una de las instalaciones del empleador.

Se considerará teletrabajo completo aquel en el que el trabajador labore todas las jornadas de trabajo en lugar o lugares distintos a la instalación o instalaciones del empleador.

Artículo 7. El teletrabajador no estará obligado a laborar jornadas extraordinarias, salvo que sean requeridas por el empleador y que así está establecido en el contrato de trabajo individual.

Las jornadas extraordinarias efectuadas por el teletrabajador se regirán por las disposiciones del Código de Trabajo.

Artículo 8. Cuando el trabajador lo haya consentido, el empleador podrá requerirle que efectúe labores de emergencia en concepto de trabajo de guardia, cumpliendo con las reglas mínimas siguientes:

1. Cuando la emergencia exija el traslado del trabajador a alguna oficina o dependencia del empleador, este le proporcionará los medios de transporte adecuados o reconocerá el gasto de transporte en que incurra el trabajador.
2. El empleador pagará al trabajador las horas efectivamente trabajadas, de conformidad con las disposiciones para recargos en las jornadas de trabajo establecidas en el Código de Trabajo de la República de Panamá.

Artículo 9. El trabajador tendrá derecho al reconocimiento como accidente de trabajo, para los efectos de la seguridad social, cuando este sobrevenga durante el traslado y la ejecución presencial del trabajo de guardia en las instalaciones o dependencias del empleador.

Artículo 10. Las partes de la relación laboral acordarán de común acuerdo los gastos que subvencionará el empleador cuando se pacte una relación laboral en la modalidad de teletrabajo. El pago de dichos gastos no se considerará como salario para efectos del cálculo de prestaciones laborales.

Artículo 11. El empleador subvencionará los costos adicionales de velocidad de ancho de banda o velocidad de la red cuando, para la ejecución del teletrabajo, se requiera una velocidad por encima de la velocidad básica ofertada por las empresas de servicios de Internet para usuarios domésticos.

Artículo 12. Cuando se inicie una relación laboral en la modalidad de teletrabajo o cuando una relación laboral pase de la modalidad presencial a teletrabajo, se deberá dictar al trabajador una capacitación relativa al manejo del equipo utilizado para brindar sus servicios como teletrabajador y a los riesgos ocupacionales que pueda tener.

Artículo 13. El teletrabajador tendrá derecho al reconocimiento por la Caja de Seguro Social de los riesgos profesionales ocurridos durante la prestación de servicio en modalidad de teletrabajo, siempre que el teletrabajador sufra de alguna enfermedad a causa del trabajo realizado para el empleador durante la vigencia de la relación laboral.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

La Caja de Seguro Social comprobará los hechos según las normas vigentes que rigen la materia.

Artículo 14. El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador.

El empleador informará a los teletrabajadores sobre las políticas de la empresa para el teletrabajo en materia de salud y seguridad personal, y ejecutará un programa en el que se supervise y capacite periódicamente el cumplimiento del correcto uso de pantallas, monitores y sistemas de audio, la ergonomía en el uso de computadoras, las condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del teletrabajador y sobre todas las medidas preventivas que deban ser adoptadas.

Artículo 15. El empleador pondrá a disposición del teletrabajador un manual de buenas prácticas ambientales y de socialización general y familiar en el teletrabajo, y se asegurará de que el teletrabajador conozca lo establecido en estos documentos.

Artículo 16. Corresponde al empleador adoptar las medidas necesarias para la protección de los datos que facilitará al teletrabajador, para lo cual deberá:

1. Informar al teletrabajador de las políticas y normas internas sobre la protección de datos usados y procesados por el teletrabajador con fines profesionales, de conformidad con la legislación vigente en esta materia.

2. Informar al teletrabajador de todas las restricciones sobre el uso de los equipos o útiles informáticos, así como las sanciones que podrían aplicarse en caso de no respetarse las restricciones.

3. Informar al teletrabajador de la colocación de cualquier sistema de control. Este sistema será proporcional al objetivo que busca ser protegido, y nunca podrá tratarse de mecanismo violatorio de la privacidad personal ni familiar del teletrabajador o de terceros.

4. Proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo, así como brindar el servicio de soporte técnico que estos equipos requieran.

Artículo 17. Corresponde al teletrabajador adoptar todas las medidas necesarias para la protección de los datos con los que trabajará, para lo cual deberá:

1. Cumplir con las normas de protección de datos y las restricciones que le sean comunicadas con relación a la información que maneja en virtud de sus funciones.

2. Conservar y custodiar con la debida diligencia los equipos, las herramientas informáticas y los programas provistos por el empleador, de forma segura y no permitir el uso de estos a personas no autorizadas por el empleador.

3. Comunicar de inmediato al empleador sobre cualquier pérdida, robo, hurto u otro uso indebido de equipos y programas en la forma prevista en la normativa interna de la empresa.

Artículo 18. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral impulsará la creación de una Red Nacional de Teletrabajo que incluya a la empresa privada, a las universidades, al sector público y a las organizaciones sociales para fomentar la cooperación a nivel nacional y regional en torno al intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas en teletrabajo.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

La red promoverá, sensibilizará y utilizará el teletrabajo como herramienta que permita llevar la labor hacia los trabajadores mediante la utilización de las TIC, garantizando las condiciones para el trabajo digno.

Artículo 19. El teletrabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes al trabajador establecidos en el Código de Trabajo de la República de Panamá.

Artículo 20. En caso de terminación de la relación laboral el teletrabajador deberá devolver al empleador en óptimo estado los equipos tecnológicos que se le entregaron para realizar sus funciones.

Artículo 21. El artículo 151 del Código de Trabajo queda así:

Artículo 151. El salario deberá pagarse en dinero de curso legal en la parte estipulada en dinero que por lo menos deberá corresponder íntegramente al mínimo fijado por la ley. Queda prohibido hacer los pagos en mercancías o en vales, fichas cupones o cualquier signo representativo, con que se pretende sustituir la moneda.

Sin embargo, se podrá pagar el salario mediante cheque o transferencia bancaria en cualquiera de los casos siguientes:

1. Tratándose del personal de oficina, siempre que el cheque se entregue en horas en que el respectivo banco se encuentre abierto y se den facilidades para cambiarlo dentro de la jornada de trabajo;
2. Por transferencia bancaria, siempre que el colaborador tenga la posibilidad de aperturar o utilizar una cuenta bancaria propia y el costo del servicio sea sufragado por el empleador. En áreas donde no esté disponible un cajero automático para el trabajador, el empleador no podrá utilizar esta metodología de pago y tendrá que adoptar el pago en efectivo de la moneda de curso legal o en cheque; o
3. Cuando así se acuerde en una convención colectiva.

Artículo 22. La presente Ley modifica el artículo 151 del Código de Trabajo.

Artículo 23. Esta Ley comenzará a regir el día siguiente al de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Proyecto 76 de 2019 aprobado en tercer debate en el Palacio Justo Arosemena ciudad de Panamá, a los veintitrés días del mes de enero del año dos mil veinte.

Fuente: <https://www.mitradel.gob.pa/decretoscovid19/ley-126-de-18-de-febrero-de-2020-teletrabajo-asamblea-nacional/>

Reglamento: Decreto ejecutivo N° 133 , de 16 de setiembre de 2020, que reglamenta la Ley de Teletrabajo y dicta otra disposición, https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/29115_A/GacetaNo_29115a_20200917.pdf

REPUBLICA DEL PARAGUAY**Ley 6738 que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia**

Publicado en la Gaceta Oficial del 1º de junio de 2021

**EL CONGRESO DE LA NACION PARAGUAYA SANCIONA
CON FUERZA DE LEY
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.º OBJETO. La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo, y establecer las condiciones de las relaciones laborales en el sector público y privado, con el propósito de impulsar la modernización, reducir los costos, incrementar la productividad y brindar la posibilidad de conciliar las actividades laborales y las responsabilidades familiares.

Artículo 2.º ÁMBITO DE APLICACIÓN. Esta ley es de orden público y de observancia general en toda la República del Paraguay, y obliga a las empresas privadas, a los Organismos y Entidades del Estado (OEE), sean éstos de naturaleza privada, pública y/o mixta, a las gobernaciones, municipalidades, instituciones autónomas y autárquicas, y cualquier otro ente perteneciente al sector público.

Artículo 3.º SUJETOS. Son sujetos de la presente ley las personas trabajadoras del sector público y privado; en especial las pertenecientes a los grupos en situación de vulnerabilidad.

Artículo 4.º NATURALEZA. El teletrabajo es una modalidad voluntaria, flexible y reversible tanto para la persona teletrabajadora como para la empleadora que podrá ser acordada desde el inicio de la relación laboral o con posterioridad; se regirá por el acuerdo entre las partes y las demás disposiciones vigentes que rigen la materia.

Artículo 5.º DEFINICIONES. A los efectos de esta ley se entenderá por:

- a. **Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC):** Métodos de procesamiento electrónico de información y medios de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y el empleador.
- b. **Sistemas de Colaboración:** Uso de programas informáticos, que brindan herramientas de comunicación en chat, voz, video, además de compartir y modificar documentos, a grupos de usuarios remotos y/o que se encuentran geográficamente distantes, al estar conectadas al sistema de colaboración a través de una red.
- c. **Video comunicaciones:** Conjunto de tecnologías que permiten la comunicación de video de alta calidad, audio y datos entre dos o más puntos geográficamente distantes en tiempo real, soportadas en plataformas de las Comunicaciones Unificadas, que integra salas de videoconferencia, sistemas portátiles de video comunicación, computadoras y dispositivos móviles.
- d. **Software:** Programa o conjunto de programas de carácter intangible, para la aplicación de procedimientos que permiten realizar una tarea, elaborados por la empresa o la institución a fin de desarrollar las actividades de teletrabajo.
- e. **Hardware:** Conjunto de elementos informáticos y materiales tangibles necesarios para el efectivo desarrollo del teletrabajo.

- f. **Grupos en situación de vulnerabilidad:** Persona o grupo que por sus características de desventaja en razón de la edad, sexo, estado civil, nivel educativo, origen étnico, condición física o mental, requieran de un esfuerzo adicional para incorporarse al desarrollo y a la convivencia.

CAPITULO II

DEL TELETRABAJO Y SUS FORMAS

Artículo 6.º TELETRABAJO. Es una modalidad especial de trabajo en relación de dependencia, que consiste en desempeñar una actividad, elaborar un producto o prestar un servicio a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), realizado en el domicilio del trabajador o trabajadora o en un establecimiento distinto al lugar de trabajo del empleador, bajo un sistema de control y supervisión de sus labores a través del empleo de medios tecnológicos.

Artículo 7.º DE LAS FORMAS DEL TELETRABAJO.

1. **De acuerdo al lugar donde se realiza:** Teletrabajo a domicilio o a distancia: refiere a la tarea que se lleva a cabo en el domicilio del trabajador y denota el carácter remoto del trabajo prestado.
2. **De acuerdo al modo de desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia podrá ser:** en forma total o parcial que podrán realizarse de la siguiente manera:
 - a. **A tiempo completo:** cuando el total de horas de la jornada de trabajo se efectúe a distancia.
 - b. **En jornadas alternadas:** cuando el trabajo se ejecute en parte en el lugar de trabajo y en parte en el domicilio del trabajador o en otro establecimiento, cuando las reglamentaciones así lo permitan.
 - c. **De forma permanente o temporal:** solo por un período de tiempo establecido acordada entre las partes.
3. **De acuerdo a la forma:**
 - a. **Online (en línea):** cuando el trabajador debe permanecer conectado a una plataforma o medio de telecomunicación durante toda la jornada pactada.
 - b. **Offline (fuera de línea):** cuando no se requiere estar conectado o en línea en una plataforma digital o medio de telecomunicación para ejecutar el trabajo.
 - c. **Mixta:** en ambas formas, de acuerdo a la naturaleza del trabajo establecida entre las partes.

Artículo 8.º PRINCIPIOS. El teletrabajo se rige por los siguientes principios:

- a. **Igualdad de Trato y Condiciones.** Los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que un trabajador que cumpla sus funciones en los establecimientos, del empleador, sea del sector público o privado. No se distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, ejecutado en el domicilio del trabajador, en otro establecimiento designado o a distancia, siempre que estén caracterizados todos los componentes del vínculo contractual de relación de dependencia.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

La adopción de la modalidad del teletrabajo no afecta las condiciones de trabajo pactadas, pues se refiere únicamente al cambio del lugar de prestación de servicios o desempeño de sus actividades.

- b. **Voluntariedad.** El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para el empleador. Esta modalidad puede ser acordada en la descripción inicial del puesto de trabajo o incorporarse de forma voluntaria con posterioridad. En ambos casos, el empleador entregará al trabajador una descripción escrita que contenga sus funciones, condiciones de trabajo, remuneración e informes que deben ser presentados, entre otros requisitos necesarios, para el desempeño de sus labores.
- c. **Reversibilidad.** La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a solicitud del trabajador o del empleador. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo de partes y a falta de ello, serán las establecidas para los trabajadores de la empresa.

En caso de que el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial, la decisión de pasar a esta modalidad será reversible por decisión individual del trabajador o del empleador. La comunicación de la decisión se realizará por escrito, justificando los motivos y con quince días de anticipación.

- d. **Derecho a la desconexión.** Las partes podrán establecer una distribución flexible de la jornada laboral, respetando los límites de la carga horaria diaria y semanal. El empleador respetará el derecho del teletrabajador a la desconexión; que será de al menos doce horas continuas, tiempo durante el cual el mismo no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos; así como en días de descanso, permisos o feriados.
- e. **Privacidad.** El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste. A tal efecto, se garantiza el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, que consiste en el derecho de los empleados a no contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., de trabajo, fuera de su horario laboral.

Artículo 9.º DE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. El teletrabajador podrá cumplir con la misma división de la jornada laboral pactada en su contrato o acorde a la naturaleza del trabajo asignado, así como el descanso intermedio en los casos de trabajadores que presten servicios online o en línea. En el caso de que la jornada laboral se extendiera, el empleador deberá establecer un sistema de supervisión para verificar las horas extraordinarias cumplidas por el teletrabajador, en las mismas condiciones que el trabajador presencial.

El teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores presenciales que desempeñan su labor en los locales de la empresa o institución, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO”, sus leyes modificatorias y el contrato de trabajo, la Ley N° 1.626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”, sus modificatorias y demás disposiciones vigentes que rigen la materia.

CAPÍTULO III

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 10. DE LOS DERECHOS DEL TELETRABAJADOR. El teletrabajador gozará de los mismos derechos laborales, sindicales y de seguridad social que los demás trabajadores que cumplen sus funciones de manera presencial. Se tendrán en cuenta

sus particularidades, la naturaleza de la relación laboral y el respeto del principio de igualdad entre trabajadores que desempeñan igual actividad laboral, sea cual fuere la forma de la modalidad de teletrabajo.

Así mismo, las asignaciones familiares serán abonadas al teletrabajador de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO”, sus leyes modificatorias, las disposiciones previstas en la Ley N° 1.626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”, sus leyes modificatorias o ley orgánica de las instituciones.

El teletrabajador podrá acceder a las instalaciones de la empresa o institución, hacer uso de su infraestructura y servicios como cualquier otro trabajador.

Artículo 11. DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS. Los teletrabajadores tendrán derecho a todas las licencias y permisos laborales establecidos en la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO”, sus leyes modificatorias y en la Ley N° 1.626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”, sus leyes modificatorias, en igualdad de condiciones a los que ejecutan similares labores de manera presencial en los establecimientos o instituciones.

Las mujeres tendrán derecho a la licencia de maternidad y de lactancia materna de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 5508/2015 “PROMOCIÓN, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA” y en caso de desempeñarse en la modalidad de teletrabajo a tiempo parcial, con lo dispuesto en la Ley N° 6339/2019 “QUE REGULA EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL”. Esta ley será aplicable además a los teletrabajadores en cuanto a licencia, vacaciones, remuneraciones y otros aspectos laborales derivados de esta modalidad.

Artículo 12. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TELETRABAJADORES. Las personas teletrabajadoras, están obligadas a:

- a. Mantener su disponibilidad durante la jornada laboral pactada.
- b. Cuidar los equipamientos que le han sido confiados e informar al empleador o entidad pública en un plazo no mayor de veinticuatro horas, en caso de desperfecto, daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización.
- c. Coordinar con la instancia técnica que corresponda las acciones a seguir para garantizar la continuidad de sus labores, en los supuestos previstos en el inciso anterior.
- d. Guardar confidencialidad con respecto al acceso y manejo de la información y los datos a los que tenga acceso como consecuencia del teletrabajo que sean propiedad de la empresa o entidad pública.
- e. Utilizar los equipamientos para la realización de sus actividades, eximiendo de responsabilidad a la empresa o entidad pública cuando el material fuere de contenido ilícito.
- f. Las demás obligaciones contenidas en el contrato o adenda de teletrabajo, la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO”, sus leyes modificatorias y en la Ley N° 1.626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”, sus leyes modificatorias en su caso y demás disposiciones vigentes que rigen la materia.

Artículo 13. DE LAS NOTIFICACIONES AL EMPLEADOR. El teletrabajador deberá notificar de forma inmediata y formal al empleador, por cualquier medio a su alcance, de cualquier tipo de accidente, enfermedad y/o invalidez, debiendo acercarse dentro de las

cuarenta y ocho horas posteriores al hecho, los certificados o informes médicos correspondientes, que acrediten su condición.

Artículo 14. DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: Son obligaciones del empleador a los efectos de la presente ley sin perjuicio de las previstas en las demás disposiciones vigentes:

- a. Garantizar la protección de datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales y tomar las medidas en lo que se refiere a software y otros medios similares.
- b. El empleador es responsable de tomar las medidas en lo que se refiere a software, hardware y otros medios similares, para garantizar la protección de datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.
- c. Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, programas, la que podrá ser variada en aquellos casos en que el empleado, por voluntad propia, solicite la posibilidad de realizar teletrabajo con su equipo personal y la persona empleadora acepte, lo cual debe quedar claro en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona teletrabajadora.
- d. Capacitar para el manejo y uso adecuado de los equipos y programas para el desarrollo de las funciones que le son asignadas a la persona teletrabajadora.
- e. Respetar la vida privada del teletrabajador, los tiempos de descanso y reposo de su familia.
- f. Informar a la persona teletrabajadora sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente para esta materia.
- g. Coordinar la forma de restablecer las funciones de la persona teletrabajadora, ante situaciones en las que no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.
- h. Informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos y manejo de información.
- i. Informar al teletrabajador cualquier limitación y riesgo en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como Internet.
- j. Dar a conocer las sanciones a ser aplicadas en caso de incumplimiento.
- k. Garantizar al teletrabajador la participación en las reuniones que se realicen, acceder a la información correspondiente para ejercer sus tareas y promover la integración social con el resto de sus compañeras/os.

Artículo 15. DEL RIESGO LABORAL. En todos los casos el empleador, deberá capacitar e informar por escrito al teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, así como las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Artículo 16. DE LA SEGURIDAD LABORAL. El empleador es el responsable de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador; deberá informar al mismo sobre la política en materia de salud y seguridad en el trabajo y los protocolos de la empresa o la institución en este ámbito.

El teletrabajador podrá solicitar visitas de inspección de la autoridad competente en materia de salud y seguridad ocupacional, sin perjuicio de aquellas realizadas por el empleador.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

La autoridad administrativa del trabajo regulará los mecanismos de inspecciones o visitas a los domicilios para verificar el cumplimiento de la salud y seguridad ocupacional del teletrabajador y deberá promover la adecuación de sus normas relativas a seguridad, higiene y medicina en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Artículo 17. DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Los teletrabajadores son sujetos de la seguridad social obligatoria otorgada por el Instituto de Previsión Social (IPS), para los asalariados del sector privado, y tendrán los mismos beneficios de corto y largo plazo que establece la Carta Orgánica de la entidad previsional y sus respectivas modificaciones.

En casos de enfermedades de trabajo o comunes, accidentes de trabajo o comunes y maternidad; el teletrabajador deberá comunicar a su empleador e inmediatamente realizará los trámites ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), y el Instituto de Previsión Social (IPS), de acuerdo a las normativas y reglamentaciones vigentes.

El acaecimiento de algunos de los riesgos establecidos en el párrafo anterior, suspenderá automáticamente el desarrollo de las actividades laborales del teletrabajador, en las mismas condiciones que un trabajador que desempeñe sus funciones en el recinto de la empresa.

Los asalariados del sector público y privado sujetos obligados a afiliarse a otras Cajas de Jubilaciones y Pensiones, se registrarán por sus respectivas leyes vigentes, sus modificaciones y sus estatutos.

CAPÍTULO IV

SISTEMAS DE CONTROL Y COMUNICACIÓN

Artículo 18. DE LOS SISTEMAS DE CONTROL. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad exclusiva del empleador, deberán salvaguardar los derechos de la intimidad del teletrabajador y de la privacidad de su domicilio.

Los Organismos y Entidades del Estado (OEE) y las empresas adaptarán sus mecanismos internos de gestión para el cumplimiento de la presente ley. Los medios de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) de dirección, control y supervisión se equiparán a los medios personales directos utilizados en la modalidad presencial.

Artículo 19. DE LAS VISITAS DE CONTROL AL TELETRABAJADOR. Cuando el teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador, el empleador podrá realizar visitas con el objeto de controlar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional, así como el mantenimiento de los equipos informáticos previa notificación y calendarización acordada con el teletrabajador. Las mismas podrán realizarse únicamente durante la jornada laboral y en presencia del teletrabajador o de la persona que éste designe.

En los casos de trabajo a domicilio el teletrabajador debe fijar un espacio físico, a fin de establecer medios de control o supervisión telemáticos, en especial cuando la modalidad adoptada sea online o en línea durante la jornada pactada.

Artículo 20. DE LA VALIDEZ DE LAS COMUNICACIONES. Durante el régimen del teletrabajo, toda comunicación dirigida a la dirección de correo electrónico institucional o corporativo del teletrabajador y/o a su dirección de correo electrónico personal tendrá validez jurídica y será considerada como recibida al momento que el mensaje de datos ingrese al sistema de información designado (buzón de correo electrónico); así como los documentos o archivos digitales que obran en poder del teletrabajador, de la empresa o institución, o se encuentren en una nube o espacio de almacenamiento virtual de datos establecidos por el empleador de conformidad a la Ley N° 4.017/2010 “DE VALIDEZ JURÍDICA DE LA FIRMA ELECTRÓNICA, LA FIRMA DIGITAL, LOS MENSAJES DE DATOS Y EL EXPEDIENTE ELECTRÓNICO” y sus modificaciones.

CAPÍTULO V

DE LOS EQUIPAMIENTOS INFORMÁTICOS DE TRABAJO

Artículo 21. DE LOS EQUIPAMIENTOS DE TRABAJO. Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar la relación laboral en la modalidad de teletrabajo.

En los casos en que el teletrabajador aporte su propio equipamiento y/o infraestructura, el empleador podrá compensar la totalidad de los gastos.

Con independencia de la propiedad de la herramienta informática, el teletrabajador debe guardar la confidencialidad respecto a la información propiedad del teletrabajador, o bien, a los datos que tenga acceso como consecuencia de la relación laboral.

Artículo 22. DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO PROVEÍDOS POR EL EMPLEADOR. Cuando los equipos informáticos sean proveídos por el empleador, siempre que el teletrabajador realice un uso correcto y adecuado del equipamiento que le ha sido confiado atendiendo a la naturaleza y fines del trabajo asignado; y no recogiera ni difundiera material ilícito vía internet o por cualquier medio, el mantenimiento correrá por cuenta del empleador. Asimismo, el teletrabajador tiene la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral, asumiendo la responsabilidad de su devolución en buen estado y funcionamiento al término de la relación de trabajo o cuando el empleador lo requiera.

Artículo 23. DE LOS EQUIPOS PROPIEDAD DEL TELETRABAJADOR. Cuando los equipos informáticos utilizados sean propiedad del teletrabajador, el empleador tendrá libre acceso a la información de su propiedad; sea durante el desarrollo de la relación de trabajo, o bien, al momento de finalizar el vínculo laboral. Dicho acceso a la información debe darse en todo momento, en presencia del teletrabajador, respetando sus derechos de intimidad y dignidad.

CAPÍTULO VI

DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO Y DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 24. DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO. Créase el Programa Nacional de Teletrabajo que tendrá por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de teletrabajo en las Organizaciones y Entidades del Estado (OEE) y las empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Artículo 25. FINES DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO. El Programa Nacional de Teletrabajo tendrá como fines prioritarios:

- a. Promover el desarrollo social a nivel gubernamental, departamental y municipal por medio de la práctica del teletrabajo, explicando las ventajas de la utilización de la modalidad del teletrabajo.
- b. Fomentar microcréditos para el empleador, a fin de facilitar la adquisición de elementos de trabajo para garantizar la adaptación óptima y el cumplimiento de las tareas del teletrabajador.
- c. Diseñar y proponer un plan de implementación gradual del teletrabajo, para el sector público y/o privado destinado a los teletrabajadores, cuyas tareas presenciales no sean de carácter esencial.
- d. Propiciar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la modalidad de teletrabajo, teniendo en cuenta la corresponsabilidad en las tareas domésticas, inequidades de género, la protección a la maternidad y la promoción de una paternidad responsable.
- e. Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y con movilidad reducida y aquellos colectivos de mayor vulnerabilidad.
- f. Promover proyectos que favorezcan la reducción de la brecha tecnológica a nivel nacional.
- g. Diseñar acciones formativas y de capacitación para el fomento del teletrabajo dirigido a docentes, profesores y alumnos de todos los niveles, incorporando el teletrabajo como herramienta de inclusión social.

Artículo 26. AUTORIDAD DE APLICACIÓN: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), es el órgano responsable de la aplicación de la presente ley, y para el cumplimiento de sus funciones tendrá a su cargo coordinar con el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación (MITIC) y la Secretaría de la Función Pública (SFP), las tareas que estime necesarias para el desarrollo de los objetivos y actividades que permitan aplicar el teletrabajo, tanto en el sector privado como en el sector público.

Las instituciones deberán brindar su colaboración, en el marco de sus atribuciones y la materia de su competencia de conformidad a las funciones previstas en la presente ley y aplicará las sanciones que correspondan en el ámbito de su competencia en caso de incumplimiento de las disposiciones de la presente ley.

Artículo 27. FUNCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTESS): El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), sin perjuicio de sus demás atribuciones, en el marco de la presente ley tiene las siguientes funciones:

- a. Establecer las regulaciones necesarias para el cumplimiento de los mecanismos de control, privacidad, responsabilidad de las partes, confidencialidad y manejo de la información, relativas a la modalidad de teletrabajo.
- b. Promover la adecuación de sus normas relativas a seguridad, higiene y medicina en el trabajo a las características propias del objeto del contrato, conforme lo estipula el Libro Segundo, Título Quinto, De la Seguridad, Higiene y Comodidad en el Trabajo de la Ley N° 213/1993 "QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO" y las disposiciones relativas a la función pública.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

- c. Velar por el cumplimiento de las normas establecidas en la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO” con relación a la propiedad intelectual derivada del contrato de trabajo.
- d. Elaborar las regulaciones que correspondan para la modalidad de teletrabajo y su correcta aplicación, atendiendo en especial los mecanismos de control, supervisión, salud y seguridad ocupacional, seguridad social, contratos y demás elementos laborales que se encuentran en el ámbito del teletrabajo.
- e. Garantizar la prestación de los servicios brindados por los Organismos y Entidades del Estado (OEE), velando siempre por la integridad y seguridad de los trabajadores y servidores públicos.
- f. Velar porque los trabajadores y servidores públicos que prestan servicios a distancia o teletrabajo, gocen de todos los derechos individuales y colectivos previstos en las disposiciones vigentes que rigen la materia objeto de la presente ley, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con sus derechos fundamentales.
- g. Realizar la inspección, vigilancia y cumplimiento del marco normativo en materia de teletrabajo.
- h. Promover el trabajo decente a través de la práctica del teletrabajo.
- i. Llevar un registro de las empresas que se incorporen al presente programa, así como de los convenios de adhesión que se suscriban en el marco del mismo, con sus respectivas renovaciones.

Artículo 28. MESA INTERINSTITUCIONAL DE TELETRABAJO. A los efectos de la presente ley se conformará una Mesa Interinstitucional de Teletrabajo que será coordinada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), e integrada por una representación de la Secretaría de la Función Pública (SFP), el Ministerio de Industria y Comercio (MIC) y el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación (MITIC).

Una vez constituida la Mesa deberá elaborar y aprobar su Reglamento Interno.

Artículo 29. DE LAS FUNCIONES DE LA MESA INTERINSTITUCIONAL. Serán funciones prioritarias de la Mesa Interinstitucional de Teletrabajo, sin perjuicio de las previstas en su reglamento Interno las siguientes funciones:

- a. Impulsar el diálogo tripartito para la articulación de alianzas entre el sector público, el sector sindical y el sector empresarial a nivel nacional, para el fomento del teletrabajo.
- b. Propiciar la asistencia técnica a través de programas de formación que resulten necesarias para la implementación de la modalidad de teletrabajo a las empresas o instituciones del sector público y privado por medio de conferencias y talleres.
- c. Fomentar la implementación y el uso de medios de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), como parte de las acciones que permitan cumplir con el objeto de la ley.
- d. Proponer las recomendaciones técnicas y operativas a las instituciones públicas y privadas participantes del Programa Nacional de Teletrabajo, las cuales deberán colaborar en lo que sea de su competencia para el logro de los objetivos.
- e. Verificar la capacitación, adiestramiento y certificación de recursos humanos en materias de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Artículo 30. DE LAS SANCIONES. En caso de incumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente ley, la autoridad administrativa del trabajo deberá aplicar lo dispuesto en el Libro Quinto, De las Sanciones y Cumplimiento de las Leyes de Trabajo, establecidas en la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO” y sus leyes modificatorias y la Ley N° 1.626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA” y sus modificatorias.

CAPÍTULO VII DE LAS DISPOSICIONES FINALES

Artículo 31. DE LA COMPLEMENTARIEDAD DE LA LEY. La presente ley es complementaria a la Ley N° 213/1993 “QUE ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO” y a sus leyes modificatorias, la Ley N° 1.626/2000 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA” y sus modificatorias, las leyes de seguridad social y leyes de regulaciones especiales aplicables análogamente.

Artículo 32. DE LA REGLAMENTACIÓN. Autorízase al Poder Ejecutivo a reglamentar la presente ley en un plazo de noventa días, a contar desde su promulgación. Las entidades del sector público y privado deben adecuar su manual de funciones o reglamentos internos con respecto al personal que se desempeñe en la modalidad de teletrabajo a partir de la fecha de promulgación de la presente ley.

Artículo 33. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Diputados, a los veinticinco días del mes de noviembre del año dos mil veinte, y por la Honorable Cámara de Senadores, a los seis días del mes de mayo del año dos mil veintiuno, queda sancionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 207, numeral 2 de la Constitución Nacional.

Fuente: https://www.mtess.gov.py/application/files/6016/2265/4905/Ley_N_6738-21_Modalidad_de_Teletrabajo_en_relacion_de_dependencia.pdf

Reglamento: pendiente

REPUBLICA DEL PERU

Ley 30.036 que regula el Teletrabajo

Publicado en El Peruano del 5 de junio de 2013

Artículo 1. Objeto de la Ley. La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

Artículo 2. Definición de teletrabajo. El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de

los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Artículo 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos. Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral. Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva. El reglamento establece la forma como se efectuará esta compensación de condiciones de trabajo.

Artículo 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo. Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador. El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz. El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales. El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Teletrabajo en el régimen laboral público. Las entidades públicas sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, y a regímenes especiales, se encuentran facultadas para aplicar la presente norma cuando así lo requieran sus necesidades. El reglamento establece las cuotas mínimas de personal sujeto a esta modalidad, de acuerdo a las necesidades de cada entidad.

SEGUNDA. Plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo. Dentro de los noventa (90) días hábiles de entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formula las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables, para lo cual coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y con la Comisión Multisectorial para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (CODESI).

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

TERCERA. Financiamiento en las entidades del Estado. Las acciones a cargo de las entidades del Estado de los diferentes niveles de gobierno, que se deban implementar para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente norma, se financian con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

CUARTA. Reglamentación. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante decreto supremo, reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de noventa (90) días hábiles desde el inicio de su vigencia.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los quince días del mes de mayo de dos mil trece.

Fuente:

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

Reglamento: Decreto Supremo N° 017-2015-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3>

REPUBLICA DOMINICANA

Resolución 23/2020, sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo

Publicado por el Ministerio de Trabajo con fecha 12 de noviembre de 2020, en su sitio la web www.mt.gob.do

EL MINISTRO DE TRABAJO

VISTA: La Constitución Dominicana del 13 de junio de 2015;

VISTO: El Código de Trabajo de la República Dominicana, contenido en la Ley N° 16-92, del 29 de mayo de 1992;

VISTA: La Ley N° 1-12, sobre Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, del 25 de enero de 2012;

VISTA: La Ley N° 107-13, sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo, del 06 de agosto de 2013;

VISTA: La Ley N° 172-13 que tiene por objeto la protección integral de los datos personales asentados en archivos, registros públicos, bancos de datos u otros medios técnicos de tratamiento de datos destinados a dar informes, sean estos públicos o privados

VISTO: El Decreto N° 258-93, que establece el Reglamento de Aplicación de la Ley No. 16-92, del 01 de octubre de 1993;

VISTO: El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto N° 522-06, del 17 de octubre de 2006).

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

VISTO: El Decreto N° 56-10, que ordena el cambio de denominación de todas las secretarías de Estado por ministerios, del 06 de febrero de 2010;

VISTO: El Convenio 144 sobre Consulta Tripartita para Promover la Aplicación de las Normas internacionales del Trabajo de la Organización internacional del Trabajo (OIT).

VISTO: El Convenio 156 Sobre Los Trabajadores con Responsabilidades Familiares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

VISTO: El Manual de Buenas Prácticas de Teletrabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República Dominicana, proclamada el 13 de junio de 2015, establece en su artículo 44 que «Toda persona tiene derecho a la intimidad. Se garantiza el respeto y la no injerencia en la vida privada, familiar, el domicilio y la correspondencia del individuo. Se reconoce el derecho al honor. al buen nombre y a la propia imagen. Toda autoridad o particular que los viole está obligado a resarcirlos o repararlos conforme a la ley.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República Dominicana, promulgada el 13 de junio de 2015, establece en su artículo 62 que “El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado”.

CONSIDERANDO: Que el numeral 8 del artículo 62 de nuestra Carta Magna, sobre el Derecho al Trabajo, establece: “Es obligación de todo empleador garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas para promover la creación de instancias integradas por empleadores y trabajadores para la consecución de estos fines”

CONSIDERANDO: Que el principio III del Código de Trabajo enuncia que «el Código de Trabajo tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses. Consagra el principio de la cooperación entre el capital y el trabajo como base de la economía nacional. Regula, por tanto, las relaciones laborales, de carácter individual y colectivo, establecidas entre trabajadores y empleadores sus organizaciones profesionales, así como los derechos y obligaciones emergentes de las mismas, con motivo de la prestación de un trabajo subordinación.

CONSIDERANDO: Que el artículo 36 de la Ley 16/92, Código de Trabajo de la República Dominicana, establece que: “Art. 36.- El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a todas las consecuencias que sean conforme con la buena fe, la equidad, el uso o la ley”.

CONSIDERANDO: Que el artículo 62 de la Ley 16/92, Código de Trabajo de la República Dominicana, establece que: “Art. 62.- El contrato de trabajo consentido válidamente entre las partes puede ser modificado: 1. Por efecto de disposiciones contenidas en este Código y en otras leyes posteriores; 2. Por efecto de los convenios colectivos de condiciones de trabajo. 3. Por mutuo consentimiento”

CONSIDERANDO: Que el Código de Trabajo desde el artículo 266 hasta el 276, contiene disposiciones que regulan el trabajo a domicilio, pero las mismas no se refieren al teletrabajo como modalidad especial de trabajo.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

CONSIDERANDO: Que el Código de Trabajo, en su artículo 420, estatuye que “La Secretaría de Estado de Trabajo (hoy Ministerio de Trabajo), como órgano representativo del Poder Ejecutivo en materia de trabajo, es la más alta autoridad administrativa en todo lo atinente a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y al mantenimiento de la normalidad en las actividades de la producción en la República, Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Secretaria de Estado de Trabajo (Hoy Ministerio de Trabajo) tendrá un Departamento de Trabajo y ofrecer, entre otros, los servicios de empleo, estadísticas de trabajo, mediación y arbitraje, higiene y seguridad industrial”.

CONSIDERANDO: Que el Código de Trabajo, en su artículo 421, enuncia que «El Secretario de Estado de Trabajo (hoy Ministro de Trabajo) usará de las prerrogativas de su autoridad, dictando las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos, y manteniendo la vigilancia necesaria para que los empleados de su dependencia cumplan las obligaciones que les corresponden».

CONSIDERANDO: Que el artículo 3 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto No. 522-06, del 17 de octubre de 2006), establece que: “La Secretaria de Estado de Trabajo (hoy Ministerio de Trabajo) es la institución oficial facultada para vigilar el cumplimiento del presente Reglamento, en virtud de sus atribuciones como órgano encargado de definir la política nacional de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.

CONSIDERANDO: Que el Artículo 7.15 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto No. 522-06, del 17 de octubre de 2004), establece que: “El empleador tiene el deber ético y moral, así como fa obligación legal, de tomar medidas de control ante cualquier riesgo que haya sido identificado, independientemente que esté o no contenido en dicho reglamento”

CONSIDERANDO: Que ante la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19, a nivel global el desarrollo de la actividad económica y laboral se ha visto profundamente impactada, obligando a las empresas a recurrir al teletrabajo Para viabilizar la continuidad de sus actividades y mantener el distanciamiento social.

CONSIDERANDO: Que el Ministro de Trabajo mediante la Resolución No. 007/2020, fecha 18 de marzo de 2020, insto a “todos los empleadores cuyos establecimientos califiquen para permanecer abiertos al público, a flexibilizar su Jornada de trabajo y en la medida de lo posible, implementar el trabajo a distancia, los fines de evitar la aglomeración de personas en los lugares de trabajo, como medida tendente a romper con la cadena de propagación del COVID-19”.

CONSIDERANDO: Que ante el contexto actual y las particularidades de la revolución digital, así como el surgimiento de nuevas tecnologías de la información y comunicación, que permiten el desarrollo del teletrabajo como modalidad especial de trabajo, se hace necesario establecer una reglamentación que rija la materia.

CONSIDERANDO: Que de las disposiciones generales que contiene el Código de Trabajo, pueden derivarse, por la vía administrativa, las regulaciones necesarios para la ejecución del teletrabajo en los sectores regulados por el mismo, en razón de las facultades conferidas al Ministro de Trabajo por el artículo 421 del Código de Trabajo.

CONSIDERANDO: Que reglamentar el teletrabajo como modalidad especial de trabajo puede potenciar la generación de empleos, aumentar la productividad y competitividad de las empresas, así como contribuir con la inclusión de los sectores productivos en la economía digital y el uso de herramientas tecnológicas y de la comunicación.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

CONSIDERANDO: El Convenio 144 sobre Consulta Tripartita para Promover la Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo ratificado por el Congreso Nacional de la República Dominicana mediante resolución 24-99 promulgada el 23 de abril del 1999, Gaceta oficial 10012 del 30 de abril del 1999, establece que: “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores”

CONSIDERANDO: Que mediante el Decreto 47-99 de fecha 17 de febrero del 1999, se creó el Consejo Consultivo del Trabajo, órgano que tiene por objeto asesorar al Ministro de Trabajo en todas aquellas cuestiones que interesen al desarrollo y coordinación de las relaciones entre el capital y el trabajo.

CONSIDERANDO: Que a fines del Consejo Consultivo del Trabajo, se reunió en fecha nueve (9) de octubre del 2020, para escuchar las recomendaciones de ambos sectores, tanto el empleador como el trabajador, quienes estuvieron representados por las principales asociaciones sindicales y empresariales ... que servirían de insumo para la reglamentación, por vía administrativa, del teletrabajo.

CONSIDERANDO: Que como parte del ejercicio de consulta, por el Ministerio de Trabajo, se realizaron reuniones virtuales con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a los fines de escuchar sus recomendaciones en aras de una posible reglamentación del teletrabajo, todo esto en consonancia con el necesario diálogo social.

Por tanto, el Ministro de Trabajo, por autoridad de la ley y en mérito de los citados artículos:

RESUELVE:

PRIMERO: La presente Resolución tiene por objeto establecer normas para la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo en la República Dominicana.

SEGUNDO: Para los efectos de esta resolución se definen los siguientes conceptos:

- a) Teletrabajo: Modalidad especial de trabajo que se presta a distancia, ya sea de forma parcial o total, haciendo uso de herramientas vinculadas a las tecnologías de la información y comunicación.
- b) Trabajo presencial: Es aquel que se presta en el centro de trabajo determinado por el empleador.
- c) Teletrabajador: Es la persona que, bajo una relación de subordinación, presta sus servicios al empleador para el desarrollo de actividades laborales, a través del uso de herramientas tecnológicas y medios digitales en un establecimiento distinto del local habitual del empleador.
- d) Tecnologías de la información y comunicación: Es el conjunto de servicios, herramientas, redes, dispositivos y softwares, que permiten la ejecución del contrato de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, así como una comunicación efectiva entre el empleador y el teletrabajador.
- e) Conciliación de la vida laboral y familiar: Es el conjunto de prácticas de participación equilibrada de la persona trabajadora que le permite compaginar su vida privada y familiar con su vida laboral, para potenciar adecuadamente ambas facetas.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

- f) Desconexión digital: Derecho que le asiste a la persona trabajadora de no contestar requerimientos y/o mensajes fuera de su jornada habitual de trabajo.
- g) Reversibilidad: Es el derecho que asiste a ambas partes, de solicitar el cambio 'de modalidad de teletrabajo a presencial, en las instalaciones del empleador; en aquellas relaciones que se hubieren iniciado de manera presencial.

TERCERO: La aplicación del teletrabajo, como modalidad especial de trabajo, será Voluntaria y estará condicionada a un acuerdo por escrito entre las partes, el cual es obligatorio para la creación de dicho contrato y/o modificación del existente. Corresponde al empleador realizar el análisis de factibilidad de implementación del teletrabajo en los puestos de trabajo que determine, tomando en cuenta las responsabilidades y labores que ejecutará el teletrabajador.

PARRAFO I. El contrato de teletrabajo o adenda del contrato existente de trabajo deberá establecer lo siguiente:

1. La descripción de las tareas que deberá realizar el teletrabajador.
2. Las condiciones bajo las cuales se realizará el trabajo.
3. El periodo de duración del acuerdo ya sea por un tiempo determinado o indefinido.
4. El lugar o los lugares donde se desarrollará el trabajo.
5. El salario pactado por las partes.
6. El horario de prestación del servicio por parte del teletrabajador, incluidos los descansos que le corresponderán.
7. 7. La unidad organizacional o departamento al cual será asignado y se reportará el teletrabajador dentro de la empresa.
8. Los datos de contacto del supervisor, a quien podrá dirigirse en caso de requerir información.
9. El sistema o mecanismo de supervisión que será costado y utilizado por el empleador para verificar el cumplimiento de la jornada laboral, de conformidad con los objetivos y responsabilidades pactadas, siempre respetando la intimidad del teletrabajador.
10. Establecer si el empleador podrá verificar las condiciones del lugar de trabajo, sea al inicio de la relación de teletrabajo o durante la ejecución de esta.
11. La enumeración de las herramientas suministradas por el empleador para la prestación del servicio, si aplica, y las condiciones en que se encuentran, en consonancia con el artículo 46 del Código de Trabajo.
12. A cargo de quien correrán los costos adicionales a cubrir, si los hubiere, para la prestación del servicio.
13. Si las partes así lo entendieren, la posibilidad de tener uno o varios días de trabajo presencial de labores en la instalación de la empresa, para evitar la fatiga informática y propiciar la interacción con sus demás compañeros de trabajo.
14. Las condiciones para establecer la reversibilidad de la prestación, de una modalidad teletrabajo a presencial y viceversa.

PARRAFO II. *“Los acuerdos de teletrabajo deben ser comunicados a la DGT, la cual llevará el registro de estos, adicional al formato por escrito estipulado en el artículo tercero de esta resolución. Se reconoce como buena y válida la adenda y/o contrato de teletrabajo como modalidad especial de trabajo, que sea realizado mediante documento digital firmado mediante el uso de firmas electrónicas cualificadas, en consonancia con*

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

los requisitos establecidos en la Ley No. 126-02 del 4 de septiembre del 2002, sobre el Comercio Electrónico, Documentos y Firmas Digitales, sus reglamentos, aplicación y las normas y/o contrato de teletrabajo digital. Se remitirá al Ministerio de Trabajo haciendo uso del Sistema Integrado de Registro Laborales (SIRLA), el cual únicamente recibirá de forma digital este tipo de contratos especiales". (Texto según artículo segundo de la Resolución número 27-2020 del Ministerio de Trabajo)

PARRAFO III. *"Los acuerdos de teletrabajo que se hayan pactado antes de la presente resolución deben adecuarse a los criterios establecidos en esta, y comunicados a la DGT en un plazo de noventa (90) días a partir de su promulgación, terminando dicho plazo el 12 de febrero del 2021. En caso de negativa de una de las partes a formalizar por escrito el contrato de teletrabajo, se aplicará la disposición del artículo 19 del Código de Trabajo". (Texto según artículo tercero de la Resolución número 27-2020 del Ministerio de Trabajo)*

CUARTO: El derecho a reversibilidad de la modalidad de trabajo le asistirá, tanto al empleador como al teletrabajador. En cualquiera de los casos, deberá mediar notificación formal y por escrito, con un plazo de treinta (30) días de antelación, sin perjuicio de que las partes puedan acordar un plazo distinto, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 del Código de Trabajo. Dicho cambio será comunicado por parte del empleador a la Dirección General de Trabajo (DGT).

PARRAFO I. El cambio a la modalidad de teletrabajo en relaciones contractuales existentes no modificará las condiciones esenciales de la relación laboral.

PARRAFO II. Las relaciones laborales que inician como teletrabajo, no contarán con el derecho a reversibilidad sin que medie un acuerdo entre las partes.

PARRAFO III. Podrá obrar la reversibilidad por las siguientes causales:

1. Por mutuo acuerdo entre las partes.
2. Imposibilidad de que el teletrabajador pueda continuar realizando sus labores mediante la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando el empleador esté en condiciones de permitir que el trabajo se realice desde las instalaciones de la empresa.
3. Imposibilidad, por parte del empleador, de continuar proveyendo las tecnologías de la información y comunicación, así como por el deterioro de las herramientas de trabajo suministradas y que no sean reemplazadas.

PARRAFO IV. En caso de que se produzca un desacuerdo entre las partes, se podrá, mediante solicitud debidamente motivada, y previa notificación a la contraparte, solicitar la reversibilidad de esta modalidad de trabajo ante la Dirección General de Trabajo (DGT), quien deberá dictar una resolución autorizando o rechazando la solicitud en el plazo establecido en el artículo 56 del Código de Trabajo. La reversibilidad no operará hasta tanto lo haya decidido la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

QUINTO: Salvo pacto en contrario, es responsabilidad del empleador proveerle al teletrabajador los equipos, herramientas, materiales y capacitación necesarios para la realización del trabajo contratado. Corresponde también al empleador asumir los costos operativos, de funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos y herramientas suministradas al teletrabajador, conforme las disposiciones del artículo 46, numeral 5 del Código de Trabajo.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

SEXTO: Es responsabilidad del teletrabajador custodiar todos los equipos y materiales facilitados por su empleador, y utilizarlos exclusivamente en las actividades propias de su trabajo. En caso de que el teletrabajador tenga que utilizar sus propios recursos y equipos para ejecutar el trabajo, las partes podrán acordar compensaciones acordes a los insumos proporcionados por el teletrabajador.

SEPTIMO: El teletrabajador es responsable de la custodia y uso de la información, tanto de la provista por su empleador para la ejecución del teletrabajo, así como de la generada producto de sus labores, la cual deberá ser usada exclusivamente para la ejecución de sus funciones laborales. Corresponde al empleador informar al teletrabajador sobre la protección y el manejo de datos, así como del riesgo y sanciones que conllevaría el uso indebido de los mismos, y la prohibición del uso de los equipos y/o de las herramientas informáticas por parte de terceros,

OCTAVO: La jornada laboral de los teletrabajadores estará sujeta a las disposiciones del Código de Trabajo, y deberá ser notificada al Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Trabajo (DGT) haciendo uso de los formularios del Sistema Integrado de Relaciones Laborales (SIRLA). La flexibilización y ejecución de la jornada podrá acordarse entre las partes, siempre que se respeten los preceptos establecidos por el Código de Trabajo. En tal sentido, durante las horas laborables, el teletrabajador deberá estar disponible para los requerimientos de su empleador. Concluida la jornada laboral, al teletrabajador le asiste el derecho a desconexión digital, por haber finalizado la jornada de trabajo pactada entre las partes.

PARRAFO I. El empleador podrá instalar controles informáticos del horario de la prestación del servicio en las herramientas de trabajo del teletrabajador.

PARRAFO II. El empleador deberá respetar los descansos establecidos en el Código de Trabajo, pactando claramente los mismos en el acuerdo de teletrabajo realizado entre las partes.

PARRAFO III. En el caso de horas extraordinarias y jornada nocturna, el empleador deberá contar con los mecanismos que le permitan llevar un control de estas, para su justo pago, de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo.

NOVENO: Los lugares donde se realice el teletrabajo deberán cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por las normativas vigentes. Tanto el empleador como el teletrabajador deberán cumplir dichas disposiciones.

Corresponderá al Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI), incentivar el cumplimiento por parte de empleadores y teletrabajadores, ya sea a través del uso de guías o manuales de Políticas, normas y recomendaciones sobre la salud, seguridad e higiene en el trabajo, a los fines de que las partes adquieran los conocimientos necesarios para su cuidado en la prestación del servicio.

PARRAFO I: El empleador deberá informar a los teletrabajadores sobre los requisitos de seguridad e higiene del puesto de trabajo, las condiciones necesarias para la prestación del servicio, los riesgos específicos de su trabajo y sobre todo las medidas preventivas necesarias que se deban adoptar, en función de las normativas que dicte la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI), incentivar el cumplimiento por parte de empleadores y teletrabajadores. Es obligación del teletrabajador acatar estas medidas.

DECIMO: Para verificar la correcta aplicación de esta resolución y las disposiciones legales vigentes en materia laboral, el Ministerio de Trabajo podrá realizar visitas al lugar en el que se ejecuta el teletrabajo. Dichas visitas tienen que ser consensuadas y previamente planificadas, de modo que se respete la intimidad de la residencia y se garantice la privacidad del teletrabajador, contando con la autorización expresa de éste.

DECIMO PRIMERO: Toda actividad bajo la modalidad de teletrabajo estará sujeta las disposiciones del Código de Trabajo, la Ley que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y las demás disposiciones que norman el empleo en la Republica Dominicana. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores presenciales, según aplique, de acuerdo con el Código de Trabajo; para dichos fines se establecen las siguientes prerrogativas:

PARRAFO I. El empleador deberá adoptar medidas para que sus teletrabajadores mantengan el mismo nivel de formación que los trabajadores presenciales, garantizando la formación necesaria para el desarrollo de la actividad que llevan a cabo, al momento de iniciar la prestación de teletrabajo, o cuando los cambios tecnológicos así lo ameriten. Las políticas de evaluación del desempeño de los teletrabajadores no podrán ser discriminatorias en comparación con las políticas de evaluación de desempeño de los trabajadores presenciales.

PARRAFO II. Los teletrabajadores gozarán del derecho fundamental a la intimidad ya protección de sus datos, acorde con la Ley No. 172-13, que tiene por objeto la protección integral de los datos personales asentados en archivos, registros públicos, bancos de datos u otros medios técnicos de tratamiento de datos destinados a dar informes, sean estos públicos o privados.

PARRAFO III. La empresa no podrá exigir la instalación de mecanismos de control en los aparatos electrónicos pertenecientes a los trabajadores. Estos dispositivos no podrán ser utilizados para llevar a cabo la prestación del servicio, salvo pacto en contrario y con la debida compensación de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 46 del Código de Trabajo.

PARRAFO IV. Se prohíbe estrictamente el uso de controles de videovigilancia de la prestación del servicio cuando este se realice en la residencia del teletrabajador, ya sea con la instalación de cámaras y/o con la utilización de la cámara de la computadora o cualquier aparato electrónico entregado como herramienta de trabajo, y que tuviere instalado una cámara. Se exime de esta prerrogativa cuando el teletrabajador deba asistir a reuniones pautadas mediante el mecanismo de videoconferencia, y/o realizar cualquier actividad que incluya el uso de cámaras.

PARRAFO V. El empleador únicamente podrá instalar sistemas de videovigilancia en lugares públicos habilitados para teletrabajar y contratados por el empleador en beneficio del teletrabajador, tales como espacios compartidos de trabajo.

PARRAFO VI. Los teletrabajadores gozarán del derecho a la desconexión digital, fuera de su horario de trabajo estipulado en el contrato, para respetar y garantizar a este el disfrute total de sus descansos, permisos, vacaciones, así como el balance de su vida laboral y familiar, salvo en caso de una emergencia del empleador en relación con el servicio pactado.

PARRAFO VII. Se exhorta a los empleadores a crear políticas de desconexión digital que incluyan a todos sus trabajadores, entre ellos los altos ejecutivos, como soporte

para un uso razonable de las herramientas tecnológicas de trabajo, que evite la fatiga informática del personal contratado.

PARRAFO VIII: El empleador propiciará, siempre que las circunstancias lo permitan, oportunidades de interacción con sus compañeros de trabajo para que el teletrabajador se relacione con los demás trabajadores de la empresa.

PARRAFO IX. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos sindicales y colectivos establecidos en el Código de Trabajo, igual que los trabajadores presenciales.

DECIMO SEGUNDO: Para todo lo no previsto en la presente resolución, suplirán el Código de Trabajo y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que hayan sido ratificados por la República Dominicana.

DECIMO TERCERO: El Ministerio de Trabajo a través de sus áreas correspondientes, velará por el cumplimiento efectivo de la presente resolución, con fines de tutelar los derechos y obligaciones de los teletrabajadores y sus empleadores.

DECIMO CUARTO: Se ordena la publicación de la presente resolución en medios de comunicación informáticos, a los fines de que la misma pueda ser conocida por los empleadores y los trabajadores de la nación. Esta resolución entrará en vigor treinta (30) días calendario a partir de su publicación.

En la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, República Dominicana, a los doce (12) días, del mes de noviembre, del año dos mil veinte (2020), año 176 de la Independencia y 157 de la Restauración.

LUIS MIGUEL DE CAMPS GARCIA

MINISTRO DE TRABAJO

Fuente: <https://mt.gob.do/index.php/noticias/item/ministerio-de-trabajo-emite-resolucion-para-regular-el-teletrabajo-en-el-pais> y
<https://www.mt.gob.do/index.php/noticias/item/ministerio-de-trabajo-emite-resolucion-27-2020-que-modifica-plazo-de-registro-de-los-contratos-y-o-adendas-de-teletrabajo>

REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

Ley 19.978 normas para la promoción y regulación del teletrabajo

Publicado el Diario Oficial del 30 de agosto de 2021

Artículo 1°.- (Concepto).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por "teletrabajo" la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online - offline).

Artículo 2°.- (Ámbito de aplicación).- La presente regulación será aplicable a las relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Artículo 3°.- (Principios rectores).- Son principios rectores para la aplicación de la presente ley, los siguientes:

- A) Voluntariedad. El teletrabajo es voluntario, deberá obtenerse el consentimiento del trabajador, el que deberá constar por escrito.
- B) Reversibilidad. Las partes podrán modificar la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, previo acuerdo por escrito.
- C) Igualdad. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales, salvo las que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical.
- D) No discriminación. La modalidad de teletrabajo no será medio para la distinción, exclusión o restricción, ya sea basada en la nacionalidad, origen étnico racial, sexo, edad, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, condición económica, social, cultural, situación de discapacidad, lugar de residencia u otros factores, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- E) Fomento del empleo. Se reconoce al teletrabajo como una modalidad necesaria para la generación de empleo y en particular para el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o de quien ellos dependan o a cuyo cuidado estén.

Artículo 4°.- (Teletrabajador).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por "teletrabajador" a toda persona que presta su trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación ya sea en forma interactiva o no (online-offline).

Artículo 5°.- (Del contrato laboral).- El teletrabajador y el empleador deberán pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral la modalidad de teletrabajo, en el contrato de trabajo o documento anexo a este. Dicho acuerdo se documentará por escrito.

Artículo 6°.- (Del lugar donde se desarrolla el trabajo).- El teletrabajador y el empleador deberán determinar el lugar donde se prestarán las tareas laborales, que podrá ser el domicilio del teletrabajador o en otro sitio definido en el contrato. Si la prestación del teletrabajo, por su naturaleza, fuera susceptible de desarrollarse en distintos lugares, podrá acordarse que el teletrabajador elija libremente donde ejercerá sus tareas, pudiendo incluso, ser más de un lugar alternativamente. En ningún caso, el teletrabajador podrá exigir al empleador que sea este quien le proporcione el lugar donde se preste el teletrabajo.

Artículo 7°.- (Del cambio en la modalidad de trabajo).- La modificación permanente de la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, deberá contar con el común acuerdo de partes y documentarse por escrito. Si la modalidad de teletrabajo se acuerda luego de iniciado un vínculo presencial, tanto el teletrabajador como el empleador tendrán derecho a retornar a la modalidad presencial dentro de los noventa días de iniciado el teletrabajo, previo aviso a la otra parte con una anticipación no inferior a siete días.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Si el teletrabajo fue la modalidad originalmente adoptada por las partes, se requerirá el consentimiento de ambas recabado por escrito para adoptar la modalidad presencial, debiendo constar la misma en la planilla de trabajo.

Artículo 8°.- (De la jornada laboral del teletrabajador).- El total del tiempo efectivamente trabajado, no superará el máximo legal de horas semanales de trabajo aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa o institución o el límite semanal establecido contractualmente, en su caso; sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión.

Deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente.

El teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.

El exceso de trabajo diario, respecto de la jornada legal o contractual, no constituirá trabajo extraordinario y por lo tanto no dará lugar al pago de horas extras. Las horas efectivamente trabajadas que superen el límite legal o convencional diario, se compensarán con horas no trabajadas en otros días de la misma semana. Las horas que superen el máximo de horas semanales de trabajo aplicables a la actividad o las horas semanales convencionalmente pactadas, se abonarán con un 100% de recargo sobre el valor hora de los días hábiles.

Artículo 9°.- (Del registro de asistencia).- Las partes podrán establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana.

Artículo 10 (Derechos del teletrabajador y condiciones laborales).- El teletrabajo modificará única y exclusivamente la modalidad en que se efectúa el trabajo, sin afectar los derechos individuales y colectivos consagrados por el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable.

Artículo 11 (Seguridad e Higiene Laboral).- El teletrabajo no eximirá al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, a cuyos efectos podrá solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tendrá las facultades de fiscalización que le asigna la legislación vigente. Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador a falta de su consentimiento, la referida dependencia deberá solicitar judicialmente la inspección ocular del lugar.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará por vía reglamentaria las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, ergonomía y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la presente ley.

Artículo 12 (Herramientas y equipos para el teletrabajo).- Las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo.

En caso de desacuerdo, el empleador deberá proporcionar los equipos, insumos y servicios y demás herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo, siendo de cargo del empleador los costos de operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento de los equipos.

Los equipos, insumos y servicios que provea el empleador, ya sea en forma directa o asumiendo su costo para el desarrollo de las tareas asignadas al teletrabajador, no serán considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada ni asignación computable.

Artículo 13 (Accidentes laborales y enfermedades profesionales).- Serán aplicables a los teletrabajadores regulados por la presente ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.074, de 10 de agosto de 1989.

Artículo 14 (Derecho a la desconexión).- Todo trabajador tiene derecho a la desconexión, entendiéndose por tal, el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador, lo cual implica que el teletrabajador no estará obligado -entre otros-, a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, a fin de garantizar su tiempo de descanso, en concordancia con lo establecido en el artículo 8°, respecto al descanso mínimo.

Artículo 15 (Transitorio).- Los empleadores cuyos trabajadores ya prestan teletrabajo, deberán ajustarse a las disposiciones de la presente ley en el plazo de seis meses, a contar desde su promulgación.

Fuente: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19978-2021>

PUERTO RICO

Ley de trabajo a distancia del Gobierno de Puerto Rico

Publicado por la Asamblea Legislativa el 9 de abril de 2020, <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/Prontuario.aspx?rid=129534>

LEY NÚM. 36 DE 9 DE ABRIL DE 2020,

SEGÚN ENMIENDA DE LA LEY NÚM. 125 DE 15 DE AGOSTO DE 2020.

Artículo 1.- Título.

Esta Ley se conocerá y podrá ser citada como la “Ley de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico”.

Artículo 2.- Política Pública.

Será política pública del Gobierno de Puerto Rico la implementación y desarrollo del Teletrabajo o Trabajo a Distancia, como una opción laboral para todo empleado gubernamental que cualifique. Con este concepto, se busca agilizar procesos, disminuir gastos en utilidades y arrendamientos, además, de brindarle una opción más flexible de trabajo a nuestra fuerza laboral.

Artículo 3. — Aplicabilidad. *[Nota: La Ley 125-2020 añadió este nuevo Artículo 3 y reenumeró los subsiguientes]*

Las disposiciones de la presente Ley aplicarán de manera compulsoria a toda agencia y/o instrumentalidad adscrita al Gobierno Central, incluyendo las corporaciones públicas o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionan como empresas o

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

negocios privados. Los municipios, la Rama Legislativa y la Rama Judicial podrán acogerse voluntariamente al Programa de Teletrabajo establecido en esta Ley. A esos fines, adoptarán la reglamentación pertinente para la implementación del mismo, utilizando como guía la reglamentación establecida por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico según las disposiciones de esta Ley.

Artículo 4.- Definiciones.

Para propósitos de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

- a) Agencia – es una unidad de trabajo, adscrita al Gobierno Central, que lleva a cabo el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora.
- b) Autoridad Nominadora – todo jefe de agencia con autoridad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno de Puerto Rico o la persona que este designe.
- c) Empleado – toda persona natural que trabaje en alguna agencia y que reciba compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.
- d) Oficina – se refiere a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.
- e) PRITS – se refiere a la Oficina de la *Puerto Rico Innovation and Technologies Service*, adscrita a la Oficina del Gobernador.
- f) Programa– se refiere al Programa de Teletrabajo o Trabajo a Distancia que permite a un empleado que cualifique, ejecutar toda o parte de sus labores fuera de las oficinas de la agencia donde se tendría que reportar regularmente. El Teletrabajo podrá realizarse durante todo el tiempo que cubra la jornada laboral del empleado o durante una porción de la misma, a discreción de la autoridad nominadora.
- g) Teletrabajadores – todo empleado de una agencia que esté acogido al Programa de Trabajo a Distancia.

Artículo 5.- Deberes de las Agencias del Gobierno de Puerto Rico en cuanto al Programa de Trabajo a Distancia.

- a) Establecer mediante reglamento cuál será la política de la agencia para cualificar a los empleados elegibles para desempeñar sus labores mediante el Programa.
- b) Determinar cuáles empleados son elegibles para realizar Teletrabajo.
- c) Notificar a los empleados de la agencia su elegibilidad para ejercer sus funciones mediante el Programa.
- d) Proveer a los empleados elegibles y a sus supervisores un entrenamiento interactivo en el Programa, que les permita ejecutar de manera eficiente sus labores.
- e) Establecer un plan de evaluación del Programa.
- f) Establecer los criterios que la agencia tomará en consideración al evaluar el desempeño del empleado que participe del Programa.
- g) Establecer los requisitos mínimos de desempeño que se le exigirá a cada empleado, según sus labores.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

- h) Establecer las medidas razonables para asegurar el uso y el mantenimiento adecuado del equipo perteneciente a la agencia a ser utilizado por los teletrabajadores, si alguno.

Artículo 6.- Requisitos del Programa de Trabajo a Distancia.

Para que el Programa pueda ser implementado, cada agencia tendrá que cumplir, sin que constituya una limitación, con los siguientes requisitos:

- a) Procurar que la participación del empleado en el Programa no disminuirá el desempeño de este o de la agencia;
- b) participación compulsoria de un entrenamiento determinado por la agencia, de todo empleado que se disponga a realizar labores bajo el Programa, previo a la firma del acuerdo requerido en este Artículo, disponiéndose que, la agencia podrá optar por no requerirle a un empleado el cumplimiento con el entrenamiento dispuesto en este inciso, cuando se determine que el empleado se desempeñaba en el Teletrabajo con antelación a la vigencia de esta Ley y que los programas y sistemas a utilizarse son iguales o similares a aquellos que el empleado utilizaba para realizar su labor;
- c) realizar un acuerdo, firmado por la autoridad nominadora y el empleado autorizado para ejercer sus funciones mediante este Programa, donde se especifiquen las labores a realizarse;
- d) establecer un sistema de monitoreo de los niveles de productividad de los teletrabajadores, a los fines de asegurarse que el Programa cumpla de manera satisfactoria las metas de la agencia y que los deberes y responsabilidades de cada posición son elegibles para ser realizados mediante el Teletrabajo; y
- e) establecer los sistemas de controles de seguridad adecuados que el teletrabajador habrá de utilizar con relación a la información física y electrónica que se almacena y/o utiliza en el lugar donde se lleva a cabo el Teletrabajo.

Artículo 7.- Prohibiciones.

Los siguientes empleados no serán elegibles para participar del Programa que se establezca en cada agencia:

- a) Excepto en caso de emergencia donde medie una autorización previa, empleados cuyas responsabilidades y labores diarias incluyan lo siguiente:
 - 1. manejo de material y/o información que la agencia haya determinado que no es adecuada para el Teletrabajo;
 - 2. actividades que requieran la presencia del empleado en determinado lugar que, por su naturaleza, no puedan realizarse a distancia, ni desde un lugar alterno; o
 - 3. cualquier otra función o labor que la autoridad nominadora entienda que sea necesaria la presencia del empleado o que no sea adecuado o conveniente el Teletrabajo.
- b) Aquel empleado que haya sido sancionado o sometido a un proceso disciplinario por ausentarse a su lugar de trabajo, sin previa autorización o sin mediar justificación, por más de siete (7) días durante el transcurso de un año. Esto no será de aplicación si han transcurrido tres (3) años a partir de dicha sanción o de la determinación final en el proceso disciplinario.

Artículo 8.- Apoyo Inter agencial.

- a) Toda agencia deberá consultar con la Oficina sobre el desarrollo de su política institucional en cuanto al Programa.

- b) La Oficina deberá proveer apoyo y orientación para el Programa con relación a las áreas de pago de nómina, clasificación de empleados, ejecución, reclutamiento, retención y acomodo razonable de los empleados con discapacidades, entre otros.
- c) La Oficina y PRITS deberán proveer asistencia a cada agencia para establecer métricas apropiadas para procurar por la calidad y las metas del Programa.

Artículo 9.- Medidas de Seguridad.

En un plazo no mayor de ciento veinte (120) días, contados a partir de la vigencia de esta Ley, el director de la Oficina en coordinación con el PRITS, deberá emitir unas guías para establecer las medidas mínimas de protección, a los fines de garantizar la confiabilidad y confidencialidad de la información y procurar por el uso adecuado de los sistemas de información a través del Programa.

Las guías mínimas tendrán que contener, sin que constituya una limitación, lo siguiente:

- a) Controles del acceso a la información de la agencia y los sistemas de información.
- b) Protección de la información de la agencia, incluyendo información del personal.
- c) Protección de sistemas de información que no estén bajo el escrutinio de la agencia y que se utilizan en el Programa.
- d) Prevención del uso inapropiado del tiempo y del equipo de la agencia, manteniendo unos estándares altos de calidad y seguridad cibernética.
- e) Limitar e identificar las vulnerabilidades de los sistemas.
- f) Salvaguardar el equipo de la agencia utilizado para la ejecución del Programa.

Artículo 10.- Publicación.

La PRITS deberá mantener una página cibernética para el Programa. La misma, tendrá que incluir, como mínimo, lo siguiente:

- a) Las guías mínimas adoptadas por la Oficina.
- b) Las guías para el Teletrabajo provistas por la "*United States Office of Personal Management*".
- c) Anuncios pertinentes a los Programas.
- d) Enlaces sobre la legislación y reglamentos aprobados con relación a los Programas.
- e) Los informes radicados según se dispone en esta Ley.
- f) Los informes sometidos al Congreso sobre el status del Teletrabajo por la "*United States Office of Personal Management*".

Artículo 11.- Oficial de Trabajo a Distancia.

La autoridad nominadora de cada agencia, deberá designar a un empleado de esta como el Oficial de Trabajo a Distancia. El Oficial de Trabajo a Distancia deberá estar adscrito a la Oficina de Recursos Humanos de la agencia o su equivalente.

Entre los deberes del Oficial de Trabajo a Distancia, estarán los siguientes:

- a) Desarrollar e implementar las guías mínimas del Programa de la agencia.
- b) Servir como asesor y recurso de la agencia y sus empleados con relación al funcionamiento del Programa.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

- c) Servir como el contacto de la Oficina en la agencia.
- d) Realizar cualquier otra tarea aplicable y delegada por la agencia.

Nada de lo antes dispuesto se interpretará como una prohibición para que una persona que se desempeñe en otra posición en la agencia pueda ser nombrada como el Oficial de Trabajo a Distancia.

Artículo 12.- Normas Generales.

- a) Toda agencia deberá incorporar el Programa en los próximos dos (2) años, contados a partir de la vigencia de esta Ley.
- b) La agencia tendrá que asegurarse de que los teletrabajadores se encuentren sujetos a las mismas reglas y acciones disciplinarias que los empleados que prestan sus servicios en las oficinas regulares de esta.
- c) El teletrabajador no podrá, bajo ninguna circunstancia, convocar, citar o celebrar reuniones a los fines de que un ciudadano acuda al lugar de Teletrabajo. Esta prohibición no será de aplicación cuando el Teletrabajo se realice desde una oficina satélite donde se atiende al público, según lo dispuesto por la agencia.
- d) El empleado podrá ser descalificado para realizar labores de Teletrabajo, si luego de firmado el acuerdo requerido en esta Ley, éste incumpla con lo estipulado o con las reglas y reglamentos.
- e) La implementación del Programa no constituirá una violación a los convenios colectivos existentes, ni constituirá una práctica ilícita, ni contraria al principio de antigüedad.

Artículo 13.- Informes.

Dentro de los próximos dieciocho (18) meses luego de la aprobación de esta Ley, la Oficina, en coordinación con la PRITS, deberá rendir un informe a la Asamblea Legislativa que incluya, sin que constituya una limitación, lo siguiente:

- a) El grado de participación de los empleados de cada agencia en el Programa.
- b) El número total de empleados participantes por agencia.
- c) El número y porcentaje de empleados por agencia que son elegibles para el Programa.
- d) El número y porcentaje de empleados por agencia que están acogidos al Programa; incluyendo el detalle de la cantidad de días por mes que trabajan a través del Programa.
- e) El método utilizado para obtener la información provista en el informe.
- f) Las razones para los cambios positivos o negativos en la participación del Programa.
- g) El estatus de la agencia en la implementación del Programa y los ahorros, si alguno, que han obtenido.

Luego de dicho primer informe, la Oficina continuará presentando el mismo en o antes del 1 de marzo de cada año.

Artículo 14.- Se enmienda el inciso (2) de la Sección 4.3 del Artículo 4 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Sección 4.3.- Funciones y Facultades de la Oficina y del (de la) Director(a)

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Además de las funciones y facultades que se confieren en otras disposiciones de esta Ley, la Oficina y el(la) Director(a) tendrán las siguientes:

v. Funciones y facultades del (de la) Director(a):

a...

2. Funciones y facultades de la Oficina:

a...

u. Asistir a toda agencia en el desarrollo de su política institucional en cuanto al Programa de Trabajo a Distancia.

v. Proveer apoyo y orientación a toda agencia en cuanto al Programa de Trabajo a Distancia en referencia a las áreas de nómina, clasificación, ejecución, reclutamiento, retención, acomodo razonable de los empleados con discapacidades, entre otros.

...”

Artículo 15.- Reglamentación

Toda agencia del Gobierno de Puerto Rico, según definido en esta Ley, establecerá, en un término de ciento ochenta (180) días, contados a partir de la aprobación de Ley, la reglamentación pertinente para la implementación del Programa.

Artículo 16.- Cláusula de Salvedad.

Si cualquier disposición de esta Ley fuera declarada inconstitucional o nula, por Tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado al párrafo, inciso o artículo de la misma que así hubiese sido declarado inconstitucional.

Artículo 17.- Vigencia.

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación. No obstante, la implementación de este Programa será a partir del Año Fiscal 2020-2021.

Fuente: <https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/36-2020.pdf> con enmienda

PARLATINO

Publicada el 11 de febrero 2022 en <https://parlatino.org/leyes-modelo-aprobadas-por-el-parlatino/>

LEY MODELO PARA REGULAR EL TRABAJO A DISTANCIA

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer un marco regulatorio del trabajo a distancia y de los derechos de las personas que lo realizan, cuando las actividades inherentes al cargo que desempeñan puedan desarrollarse en sudomicilio o en el lugar libremente elegido por ésta durante la jornada laboral o parte de ella mediante el uso o no de las tecnologías de la información y comunicación como soporte para el contacto entre el empleado y el empleador, ya sea éste última persona física, persona jurídica o moral, institución o dependencia gubernamental o de la iniciativa privada.

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

Artículo 2º. Obligatoriedad. La presente ley es de orden público, interés social y de observancia general, para regular, impulsar y fomentar el Trabajo a Distancia, bajo los principios de confianza, soberanía del tiempo, respeto a la vida personal, voluntariedad, reversibilidad y sustentabilidad.

Artículo 3º. Definiciones. Para los efectos de esta ley, se entenderá por:

- I. **Comité:** Al Comité Interno Para el Trabajo a Distancia especificado en el artículo 13 del presente ordenamiento;
- II. **Desconexión Digital:** Derecho que tienen las personas que realizan trabajos a distancia, a no contestar llamadas telefónicas o estar desconectados a internet, fuera de su jornada laboral, vacaciones, en días de descanso, descanso obligatorio e incapacidad;
- III. **Empleado/a:** La persona asalariada, empleada o trabajadora, en términos de las disposiciones laborales;
- IV. **Empleador:** Los empleadores establecidos conforme a las leyes laborales;
- V. **Jornada Laboral del Trabajo a Distancia:** Tiempo durante el cual el empleado está a disposición del empleador para prestar su trabajo, sin exceder la duración máxima establecida en la legislación laboral;
- VI. **Reversibilidad:** La facultad que tiene el empleador y el derecho del empleado, para revertir la modalidad de trabajo a distancia y retornar al lugar de trabajo habitual, en lugares bajo la responsabilidad del empleador;
- VII. **Trabajo a Distancia:** Aquel trabajo, realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios subordinados llevados a cabo en el domicilio de la persona empleada o en el lugar libremente elegido por ésta, previo acuerdo de voluntades y mediante contrato individual o colectivo o nombramiento, que puede realizarse durante toda su jornada laboral o parte de ella y que pueda tener carácter ocasional, o por periodo determinado;
- VIII. **Teletrabajo:** Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios tecnológicos, informáticos y de telecomunicaciones o cuando los servicios realizados deben reportarse mediante estos medios; y
- IX. **Voluntariedad:** El trabajo a distancia, será voluntario para la persona empleada si la naturaleza de sus actividades lo permite o para equilibrar la vida personal y laboral. El empleador, requerirá de contrato de trabajo a distancia, según lo establezcan las normas laborales, así como los convenios y negociaciones colectivas de cada actividad.

En aquellos casos donde peligre la salud o seguridad del empleado dentro de las oficinas laborales o por causas de fuerza mayor, siempre se dará preferencia al trabajo a distancia sobre la suspensión de actividades.

Capítulo II Del Trabajo a Distancia

Artículo 4º. Derechos y Obligaciones Generales. Las personas que trabajen bajo esta modalidad gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajen bajo la modalidad presencial.

Artículo 5º. Derechos Específicos. Son derechos de las personas empleadas a distancia:

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

- I. Recibir la capacitación necesaria para la realización del trabajo a distancia;
- II. Acceso a equipos, paquetería tecnológica y conexión a internet, cuando sea necesario para el desarrollo de sus actividades;
- III. La desconexión digital, entendiéndola como el derecho a no ser contactada y desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnología de la información y comunicación, fuera de la jornada laboral o en el período de licencia. La persona que trabaje a distancia no podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho;
- IV. Igualdad de condiciones laborales sin discriminación de cualquier tipo;
- V. Todos aquellos derechos establecidos en las legislaciones en materia laboral;
- VI. Ejercer su derecho a la reversibilidad, cuando el trabajo a distancia se haya acordado con posterioridad al inicio de la relación laboral, en cualquier momento, previo aviso por escrito al empleador con el mínimo de anticipación que establezcan las autoridades laborales. Si la relación laboral se inició como trabajo a distancia, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial;
- VII. Compatibilizar la duración y distribución de la jornada laboral con las tareas de cuidado de la vida doméstica y familiar, especialmente quienes acrediten estar a cargo del cuidado de niñas, niños o adolescentes de hasta 15 años de edad, personas con discapacidad o adultos mayores, tendrán derecho a pautar horarios compatibles con las tareas de cuidado doméstico y familiar a su cargo y/o a interrumpir la jornada de acuerdo a lo que establezca el convenio colectivo aplicable;
- VIII. Gozar de todos los derechos de naturaleza colectiva o sindical, con el mismo contenido y alcance que el resto de los empleados presenciales. A estos efectos, los convenios o contratos colectivos establecerán las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas que se desempeñen bajo la modalidad de trabajo a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato entre los empleados a distancia y una persona empleada que desempeñe tareas en el establecimiento del empleador;
- IX. Participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por la representación sindical y legal de las personas empleadas a distancia, teletrabajadores o por el resto de las personas empleadas en defensa de sus intereses laborales; y
- X. El Trabajo a Distancia, será voluntario para la persona empleada si la naturaleza de sus actividades lo permite o para equilibrar la vida personal y laboral. El empleador, requerirá de Contrato de Trabajo a Distancia, según lo establezcan las normas laborales, así como los Convenios y Negociaciones Colectivas de cada actividad. En aquellos casos donde peligre la salud o seguridad del empleado dentro de las oficinas laborales o por causas de fuerza mayor, siempre se dará preferencia al trabajo a distancia sobre la suspensión de actividades.

Artículo 6º. Incentivos Para Los Empleados. El trabajo a distancia no será considerado una nueva forma de contratación y no reduce ningún derecho u obligación por parte de los empleadores y los empleados, establecidos en las leyes en la materia.

Lo establecido en el párrafo anterior, no limitará solamente al empleador a otorgar acceso a equipo, paquetería tecnológica y conexión a internet, sino también beneficios

CARTA LATINOAMERICANA DEL TELETRABAJO

adicionales para incentivar esta modalidad de trabajo. Los cuales, de forma enunciativa y no limitada, podrán ser:

- I. Apoyos para la adquisición personal de equipo y paquetería tecnológica;
- II. Mantenimiento de los equipos electrónicos;
- III. Bonos de productividad, y
- IV. Cualquier tipo de compensación que el empleador considere.

Artículo 7º. Obligaciones Específicas De Los Empleados. La persona empleada durante su jornada laboral a distancia estará obligada a:

- I. Cumplir en tiempo y forma el trabajo encomendado por el empleador;
- II. Estar disponible durante la jornada de trabajo establecida en su contrato individual o colectivo de trabajo o en su nombramiento;
- III. Abstenerse de realizar cualquier otra actividad no establecida en su contrato individual o colectivo de trabajo o en su nombramiento;
- IV. Abstenerse de modificar o incorporar programas no autorizados, en los equipos tecnológicos propiedad del empleador;
- V. Abstenerse de mostrar imágenes ofensivas, que generen odio, discriminación, vulnere el respeto a los derechos humanos o cualquiera que los códigos de ética de cada empresa, dependencia o institución considerenno adecuadas;
- VI. Informar al empleador, cualquier situación que limite su actividad los días que trabaje a distancia, presentando los comprobantes correspondientes;
- VII. Respetar la confidencialidad de cualquier tipo de información propiedad de las empresas, dependencias o instituciones, y
- VIII. Abstenerse de utilizar los equipos, paquetería tecnológica y conexión a internet, para realizar cualquier tipo de proselitismo o actividades con fines políticos.

Artículo 8º. Obligaciones De Los Empleadores. Son obligaciones del empleador que reciba los servicios de un empleado a distancia:

- I. Brindar la capacitación constante y necesaria a las personas empleadas, para la realización del trabajo a distancia, garantizando la correcta capacitación de los teletrabajadores en nuevas tecnologías, con cursos y herramientas de apoyo continuas, de forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral.

Se garantizará, además, la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas humanas que se desempeñen bajo esta modalidad, en el modo y forma establecidos en el párrafo precedente;

- II. Adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios presenciales, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicio a distancia;
- III. Otorgar de manera oportuna al empleado los equipos, útiles, instrumentos, materiales, herramientas de trabajo, soporte, paquetería tecnológica y conexión a internet necesaria, que le permitan el desarrollo de sus actividades laborales a distancia, así como asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias del

empleado, de conformidad con el listado referido en la fracción II del artículo 6° de la presente ley;

- IV. Resguardar la seguridad tecnológica en los equipos otorgados a las personas empleadas;
- V. Otorgar una compensación monetaria por el consumo de energía eléctrica, servicio de internet o cualquier otro servicio que resulte necesario para el desarrollo del trabajo a distancia que deba afrontar el empleado con motivo de la prestación de sus servicios;
- VI. Abstenerse de penalizar al empleado cuando éste se vea limitado a realizar su actividad en la jornada laboral a distancia por caso fortuito o fuerza mayor, y haya sido informado de esta situación por parte del empleado;
- VII. Evitar y prevenir cualquier acto de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual hacia las personas empleadas que prestan servicios a distancia;
- VIII. Respetar la desconexión digital de las personas empleadas, así como de la intimidad personal y familiar;
- IX. Abstenerse de ingresar al domicilio del empleado o de un tercero donde se realice la actividad a distancia, sin previa autorización del empleado o del tercero titular de los derechos reales correspondientes del lugar;
- X. Garantizar las percepciones y prestaciones salariales indicadas en su contrato o nombramiento, sin reducciones por la realización de teletrabajo o trabajo a distancia; y
- XI. Dar prioridad en la asignación del trabajo a distancia a personas empleadas que continúen realizando estudios, mujeres en periodo de lactancia, yaquellas que tengan bajo su cuidado a menores de cinco años o personas vulnerables o en situación de discriminación.

Artículo 9°. Igualdad. El empleador tendrá la obligación de impulsar y generar oportunidades de trabajo a distancia de manera igualitaria para mujeres y hombres y garantizar el establecimiento de igual remuneración por igual tarea.

Artículo 10°. No discriminación. El empleador estará obligado a evitar y prevenir cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de género, raza, religión o etnia, de las personas empleadas que trabajen a distancia.

Los empleadores tienen la obligación de tomar en consideración las particularidades del trabajo a distancia, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de género, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

Artículo 11. Derecho a la intimidad y protección de los datos. Los sistemas de control destinados a la protección de la información del empleador deberán contar con la conformidad legal de las personas empleadas a distancia y, en su caso, de la representación sindical y será debidamente informado a fin de salvaguardar la intimidad de dicha persona.

El empleador no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona empleada, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Artículo 12. Indicadores del Trabajo a Distancia. Los empleadores están obligados a diseñar mecanismos para medir y evaluar el desempeño y productividad del trabajo a distancia.

Artículo 13. Teletrabajo. El teletrabajo sólo será permitido en aquellas actividades que por su naturaleza puedan realizarse mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación como soporte para el contacto entre el empleado y el superior jerárquico designado por la empresa o dependencia, entidad u organismo gubernamental.

Capítulo III Del Contrato de Trabajo a Distancia

Artículo 14. Contrato de Trabajo a Distancia. El contrato de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, por medio de una adenda, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que comience a prestarse el trabajo bajo esta modalidad.

Los cambios que se produzcan en las condiciones de prestación del servicio a distancia requerirán acuerdo entre las partes y deberán reflejarse en dicho contrato con carácter previo a su implementación.

Artículo 15. Contenido del Contrato de Trabajo a Distancia. Además de aquellos requisitos generales que establezcan las leyes laborales, los contratos de trabajo a distancia deberán contener, como mínimo, lo siguiente:

- I. Indicación expresa de que las partes acordaron la modalidad de trabajo a distancia, indicando si es de forma total o parcial y, en el último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y a distancia;
- II. Listado de medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los útiles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos;

Cuando se trate de la modalidad de teletrabajo se deberán especificar con claridad los medios tecnológicos, informáticos y de telecomunicación, así como aquellos por medio de los cuáles deba reportarse el trabajo;
- III. Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona empleada por el hecho de prestar servicios a distancia;
- IV. Horario de trabajo de la persona empleada y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad y hora de descanso;
- V. Centro de trabajo de la empresa donde queda asignado el empleado a distancia;
- VI. Dirección física del lugar o lugares donde se prestarán los servicios;
- VII. Mención expresa del derecho que tendrá la persona empleada de retornar al trabajo presencial;
- VIII. En el caso que sea necesario, medios de control o mecanismos de supervisión empresarial de la actividad; y
- IX. En el caso que sea necesario, plazo o duración del contrato.

Artículo 16. Formalidad del Contrato de Trabajo a Distancia. El acuerdo para la realización del trabajo a distancia, deberá ser firmado por el empleador, el empleado y dos testigos. Cada una de las partes deberá tener copia respectiva del acuerdo.

Deberá anexarse al contrato individual o colectivo o al nombramiento respectivo, el acuerdo firmado por el empleado y el empleador.

Artículo 17. Registro. El empleador está obligado a registrar el acuerdo laboral de los empleados que estén bajo la modalidad de trabajo a distancia, en la dependencia establecida por la autoridad laboral competente.

La autoridad laboral establecerá la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en esta ley.

Los empleadores cuyos empleados ya presten servicios de trabajo a distancia y teletrabajo, tendrán un plazo determinado por la autoridad de aplicación de cada país, para adecuarse al nuevo régimen de teletrabajo.

Capítulo IV

Del Comité Interno Para el Trabajo a Distancia

Artículo 18. Comité Interno Para el Trabajo a Distancia. Cada empleador contará con un Comité Interno para el trabajo a distancia, el cual se integrará por un porcentaje de las personas empleadas que determine el empleador o los sindicatos respectivos y su integración deberá ser rotativa entre todo el personal.

Artículo 19. Lineamientos del Comité. El Comité emitirá lineamientos generales para:

- I. Determinar la elegibilidad del personal y el tiempo en que realizarán sus actividades a distancia;
- II. Número de personas que podrán realizar trabajo a distancia, y
- III. Calendarización de los trabajos a realizar a distancia.

Capítulo V Riesgos del Trabajo a Distancia

Artículo 20. Riesgos de Trabajo a Distancia. Los accidentes y enfermedades durante la jornada de trabajo a distancia serán atendidos conforme a las disposiciones establecidas en la legislación laboral correspondiente.

Artículo 21. Planificación Preventiva. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, se tendrá en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

El empleador recabará toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y preverá las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Capítulo VI Vigilancia, Gestión y Fomento Para el Trabajo a Distancia

Artículo 22. Facultades de la Autoridad Laboral. La autoridad competente de forma anual elaborará:

- I. Lineamientos generales para el correcto desarrollo del trabajo a distancia;
- II. Programa de estímulos e incentivos para los empleadores que implementen programas de trabajo a distancia;

- III. Programa especial para el fomento del trabajo a distancia para jóvenes o para personas vulnerables o en situación de discriminación, y
- IV. Estudios para la planeación y prevención de riesgos.

Artículo 23. Resolución de Controversias. Las controversias relacionadas con el trabajo a distancia serán resueltas por las autoridades competentes, conforme a lo establecido en la legislación laboral para los empleados del sector público y privado.

Artículo 24. Seguridad e Higiene. Las autoridades laborales competentes dictarán las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad de trabajo a distancia.

El empleador comunicará al empleado las condiciones de seguridad e higiene que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo a las normativas establecidas.

El control del cumplimiento de esta normativa, contará con la participación sindical o representación laboral de acuerdo a lo establecido por las normas laborales y podrá ser solicitada por el empleador a las autoridades correspondientes.

Artículo 25. Información y Estadística. Las dependencias, entidades u organismos públicos, emitirán trimestralmente un informe estadístico sobre la cantidad de personal que realizó su trabajo a distancia.

Artículo 26. Publicidad de Beneficios. Las autoridades competentes, en el ámbito de sus respectivas competencias elaborarán anualmente un informe sobre los beneficios de realizar el trabajo a distancia.

Artículo 27. Reporte de Beneficios Ambientales. Las autoridades ambientales, realizarán estudios e investigaciones que midan el impacto al medio ambiente y a la salud, por la implementación del trabajo a distancia.

Artículo 28. Promoción y Supervisión del Trabajo a Distancia. Las dependencias, entidades u organismos del Estado, en el ámbito de sus respectivas competencias están obligados a:

- I. Promover la cultura del trabajo a distancia;
- II. Establecer programas de capacitación en el uso de las Tecnologías de la Información para empleados a distancia; y
- III. Vigilar el cumplimiento de la jornada laboral establecida en los contratos individuales y colectivos y en los nombramientos.

Artículo 29. La legislación en materia de Teletrabajo y de trabajo a distancia no podrá en ningún momento contradecir la estabilidad en las leyes del trabajo vigentes, ni menoscabar los avances y derechos adquiridos por los trabajadores.

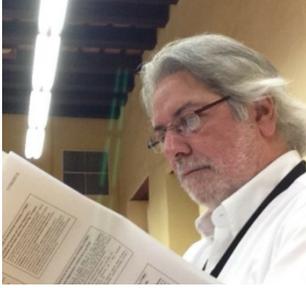
ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ÚNICO. Los empleadores cuyos empleados, a la entrada en vigor de la presente ley, ya presten servicios bajo la modalidad trabajo a distancia, contarán con un plazo determinado por la autoridad laboral competente, para adecuarse al trabajo a distancia en términos de lo establecido por esta ley.

Fuente: <https://parlatino.org/wp-content/uploads/2017/09/ley-modelo-trabajo-distancia.pdf>

Acerca del autor

Claudio Aníbal San Juan



Coordinador de la Sección Salud y Seguridad en el Trabajo América Latina y el Caribe en la RELATS.

Técnico Superior en Seguridad e Higiene en el Trabajo, Escuela Superior de Seguridad e Higiene Industrial (1986), Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Morón (1990)

Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2011), Magíster en Derechos Humanos, Estado y Sociedad, UNTreF (2017)

Certificado de la OIT en la “Academia sobre el Cumplimiento de las Normas en el lugar de trabajo a través de la Inspección del Trabajo” (2019), Diplomado en Riesgos Psicosociales, Daños y Accidentes de Trabajo, IDEIDES UNTreF (2020), Diplomado en Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su Prevención, Instituto Argentino de Seguridad (2020).

Profesional Sr. en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) del MTESS, desde el año 2001.

Durante el periodo 2008 – 2015 referente de la SRT en las experiencias del Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), lideradas por la Coordinación de Teletrabajo del MTESS.

Punto Focal de Argentina en la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo del MERCOSUR y en la Red de Salud y Seguridad en el Trabajo del G20.

Docente de Práctica Profesionalizante IV en la Tecnicatura Superior en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Instituto Octubre y de Práctica Profesional en la Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Morón; ex Rector de la Escuela Superior de Seguridad e Higiene Industrial.

Otras publicaciones sobre teletrabajo

- Prevención de Riesgos en materia de Teletrabajo, presentación en el “1er. Foro de Teletrabajo. Las TICS para una mejor calidad de vida”, organizado por el MTESS, octubre 2008.
- Salud, Seguridad y Teletrabajo. Nuevas tecnologías, nuevos desafíos, Revista de Derecho Laboral Actualidad - Año 2009 – 2, Rubinzal Culzoni Editores, Argentina.
- Cobertura y prevención de los riesgos del teletrabajo: Una aproximación técnico - legal, Boletín Noticias SRT N° 25 - Octubre 2009.
- ¿Se puede monitorear el teletrabajo desde el Estado?, presentación en el “2do. Foro de Teletrabajo: Cruzando Fronteras”, organizado por el MTESS, octubre 2009.
- La salud y seguridad en el teletrabajo a domicilio a la luz de los compromisos internacionales, “Boletín Conecta2” (junio 2013).
- Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo, MTESS, 2010 (co-autor).
- Salud y seguridad en el teletrabajo, Teletrabajo, motor de inclusión sociolaboral, MTESS, 2012
- Guía I.A.S. para un teletrabajo seguro y saludable, 2020
- La Inspección del Teletrabajo en Argentina, 2020
- Teletrabajo y Negociación Colectiva. Aspectos específicos a establecer en las CCT, 2020
- Texto concordado de la Ley 27.555 de Teletrabajo con el decreto reglamentario 27/2021, 2021
- Aplicación práctica de la Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Retrospectiva y perspectiva del Teletrabajo en Argentina, 2021